CLS GENDER INTEGRATION STUDY

# Chief Land Staff Gender Integration Study: The Experience of Women Who Have Served in the Combat Arms

TABLE OF CONTENTS

□ PROJECT SPONSOR

- Acknowledgements
- Abstract
- Executive Summary

Top of page

□ INTRODUCTION

- Background
- Purpose

Top of page

□ PROJECT DESIGN

- The Research Questions
- Data Collection - Qualitative Inquiry

Top of page

□ WOMEN IN THE COMBAT ARMS

- Trained Effective Strength
- Attrition

Top of page

□ METHODOLOGY

- The Interview Sample - Sample Population, Sample Characteristics
- Attrition Interviews
- Data Analysis - Generalizing Results

Top of page

□ INTERVIEW RESULTS: BEYOND PHYSICAL ABILITY

- Presentation of Data
- The Training and Employment Environment: Male Combat Arms Culture
  - Introduction
  - The Limits of Positive Leadership
  - Group Processes and the Power of Peer Selection
  - Training Standards
  - Harassment and Discrimination
  - Performance: Interaction Between the Psychological and the Physical
- Individual Experiences
  - Donna
  - Denise
- Recurring Themes
  - Recruitment Process
  - Perceptions of Quotas
  - Fraternization/social and Sexual Behaviour
  - Isolation from Male Peers
  - Competition among Women
  - 'Suitability' for the Combat Arms
  - Training Injuries
  - Post-training Disposition
  - Previous Military Experience
- Positive Experiences
- Looking Back on the Combat Arms

Top of page

□ DISCUSSION

- Conclusions
- Recommendations

Top of page

□ REFERENCES, ANNEXES AND TABLES

- ANNEX A - TRAINED EFFECTIVE STRENGTH IN THE COMBAT ARMS
- TABLE A1 - Trained Effective Strength by MOC and Sex: NCMs
- TABLE A2 - Trained Effective Strength by MOC and Sex: Officers
- ANNEX B - AVERAGE RATES OF ATTRITION FROM THE COMBAT ARMS: 1989-1986

- TABLE B1 - Rates of Attrition From the Combat Arms by MOC and Sex: NCMs
- TABLE B2 - Rates of Attrition From the Combat Arms by MOC and Sex: Officers
- ANNEX C - THE SAMPLING PROCEDURE
- ANNEX D - POPULATION AND SAMPLE CHARACTERISTICS
- TABLE D1 - Year of Release by Population and Interview Sample
- TABLE D2 - Occupation by Population and Interview Sample
- TABLE D3 - Disposition of Women Who Have Served in the Combat Arms by Population and Interview Sample
- ANNEX E - INTERVIEW GUIDE
- ANNEX F - INTERVIEW PARTICIPANT RECOMMENDATIONS


Top of page

Canada's Military Legacy Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

# Chief Land Staff Gender Integration Study: The Experience of Women Who Have Served in the Combat Arms

□ Project Sponsor
□ Acknowledgements
□ Abstract
□ Executive Summary

## PROJECT SPONSOR

Director Land Personnel (DLP), Chief Land Staff, Represented by Maj H. Michitsch, DLP 2-2

Top of page

## ACKNOWLEDGEMENTS

This phase of the research would not have been possible without the co-operation of the women who generously volunteered their time, and shared a part of themselves with us. We would, therefore, like to express sincere appreciation to each servicewoman who volunteered to participate in an interview.

The authors would also like to thank Leesa Tanner for her timely provision of Trained Effective Strength and Attrition Data for women and men in the combat arms.

Top of page

## ABSTRACT

This report provides a qualitative analysis of the experiences of 31 women who were previously employed in combat arms occupations in the Regular component of the Canadian Forces, between 1989 and 1997. The physical strength and stamina required to meet the physical Standards within the combat arms presents a considerable challenge to many women; however, barriers to women in the combat arms are much more complex. Women report facing numerous social and psychological barriers which have an impact on their ability to meet physical Standards, and have an over-riding effect on whether or not

they will be deemed 'suitable' for the combat arms, regardless of whether they have met the physical Standards. The very fact that they are women in a male defined and male-dominated environment has resulted in ambiguous perceptions and beliefs, on the part of peers, supervisors and instructors. Perceptions of their ability and motivation are based, to a significant degree, on cultural (male) assumptions related to accepted, expected, and/or 'appropriate' social and sexual behaviours and gender roles. Consequently, these women report being treated quite differently than their male peers, by both male peers and superiors, in a way that put them at considerable disadvantage within the training and employment environment. Several recommendations are made for further research, and improvements to selection and training processes in the combat arms.

Top of page

## EXECUTIVE SUMMARY


- Introduction
- Background
- Results
- Summary and Recommendations


### Introduction

In 1987, the Canadian Forces began recruiting women into combat arms occupations in support of the Combat Related Employment of Women trials, and in 1989, a Canadian Human Rights Tribunal ordered the CF to fully integrate women into all occupations by 1999. The Army has experienced difficulty in attracting women into, and retaining them in the combat arms and related occupations. Land Force Command is currently pursuing initiatives to increase the proportion of women in the Armoured, Artillery, Infantry, Field Engineer, and Field Communications occupations.

In response to a request from the Director Land Personnel, the Personnel Research Team developed a multi-phase project, which includes the analysis of quantitative enrolment, representation and attrition data, and the conduct of focus groups and interviews. The research is designed to answer questions related to the recruitment, training, employment, and retention of women in the combat arms and combat support environments.

### Background

Effective 30 Nov 97, women comprised 1.9 percent of the total strength of the combat arms officer corps and 0.9 percent of the total strength of soldiers in the combat arms. However, at the same time women comprised only 0.6 percent of the trained effective strength of the combat arms officer corps, and 0.6 percent of the trained effective strength of soldiers in the combat arms. In addition, the rate at which women have left the combat arms, from 1989-1996, varies by occupation from 2.3 to 6.4 times the attrition rates of their male counterparts.

### Results

During the months of March to September 1997, 31 interviews were conducted with women who had

left combat arms occupations in the Regular component of the Canadian Forces, from 1990 to 1997. The majority of the women interviewed were Non-Commissioned members who did not complete QL3 training; however, most of the themes identified were also experienced by women who served beyond qualification training. The interview data is presented in the form of two biographies, an analysis of the combat arms environment that women experienced, and a discussion of key themes that were experienced within that environment.

The physical strength and stamina of women as it relates to physical Standards is the most predominant issue which was raised in Regular Force focus groups which were conducted as part of this project. However, the interview data suggest that the challenges which women face in the combat arms are much more complex. Women consistently experienced an environment that was characterized by harassment and discrimination, an environment that frequently conveyed messages of non-acceptance of women, and an environment that they perceived to have inconsistent and subjective performance Standards.

The key issues that were identified by a majority of women as having a significant impact on their overall experience are:

a. experience of significant non-acceptance of women without adequate warning or preparation;
b. perceptions of 'quotas';
c. perceptions on the part of leaders, instructors, and peers, of women's social and sexual behaviour;
d. experiences of isolation and competition among women to gain acceptance within male culture;
e. perception of 'suitability' for the combat arms;
f. physical training processes and training injuries;
g. perception of differences in post-training disposition (after being cease trained from combat arms training) based on sex; and,
h. the impact of Reserve Force experience on the decision to join the CF and the combat arms.

## Summary and Recommendations

The experiences of women who have served in the combat arms were affected by a complex interaction of psychological and physical processes that impacted on maintenance of motivation and ultimately, performance within the combat arms. Several women expressed the belief that they would not have been able to achieve the physical Standards required within the combat arms under any circumstances. Many other women expressed the belief that they had the physical and psychological capacity to be a good soldier, but that they were not given a 'fair chance'. The data suggest that it would be difficult, if not impossible, to provide an objective and fair evaluation of the occupational performance of women in the combat arms, within the environment of non-acceptance that these women described.

## Recommendations are made as follows:

a. select combat arms instructors who support and understand a diverse Army approach to training;
b. train instructors and leadership to train and lead in mixed gender and culturally diverse environments;
c. monitor the combat arms training and employment environment to identify and eliminate systemic barriers, gender discrimination, and harassment;
d. monitor selection, promotion, transfer, and attrition within combat arms occupations by sex;
e. implement training methods that promote training and leadership in mixed gender and culturally diverse environments;
f. conduct exit interviews outside of the chain of command prior to the release of individual women

from the combat arms;

g. facilitate increased 'critical mass' of women in training and employment environments, within a positive training and employment environment;
h. review physical and psychological performance Standards to ensure that they are based upon 'bona fide' occupational requirements and that they facilitate the maximum performance of female and male combat arms candidates;
i. monitor combat arms candidate performance to identify inappropriate peer discrimination and harassment;
j. analyze Reserve transfer files by gender;
k. recruit and select male and female combat arms candidates who support a diverse Army;
l. provide women with realistic information (at the recruitment stage) about combat arms occupations and the challenges of being a woman in a male-dominated environment;
m. monitor the quality of recruiter and potential combat arms applicant interactions; and,
n. analyze post-training disposition by gender.

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

CLS GENDER INTEGRATION STUDY

# Chief Land Staff Gender Integration Study: The Experience of Women Who Have Served in the Combat Arms

INTRODUCTION

□ Background
□ Purpose

## Background

1. In 1987, the Canadian Forces (CF) began recruiting women into combat arms occupations in support of the Combat Related Employment of Women (CREW) trials, and in 1989, a Canadian Human Rights Tribunal ordered the CF to fully integrate women into all occupations by 1999. The Army has experienced difficulty in attracting women into, and retaining them in the combat arms and related occupations. Land Force Command (LFC) is currently pursuing initiatives to increase the proportion of women in the Armoured, Artillery, Infantry, Field Engineer, and Field Communications occupations.

2. The Director Land Personnel (DLP), LFC requested the assistance of the Personnel Research Team in answering several questions related to the recruitment, training, employment, and retention of women. In consultation with DLP, a four phase project was defined to investigate recruitment and transfer from the Primary Reserve, training and employment experience in mixed gender land operational units, and attrition from the Regular Force. This report is the second in a series of three sponsor research reports for this project.

Top of page

## Purpose

3. The purpose of this report is to present an overview of the qualitative experiences of women who left the combat arms, between 1990 and 1997, inclusive, and provide recommendations to DLP based on those experiences.

Top of page

---

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence / Défense nationale

Canada

# Chief Land Staff
# Gender Integration Study:
# The Experience of Women
# Who Have Served in the Combat Arms

PROJECT DESIGN

□ The Research Questions
□ Data Collection - Qualitative Inquiry

## The Research Questions

4. The following questions, presented by DLP, provided the framework for the research:

a. What is the percentage of women who enrol in the combat arms and combat support arms;
b. What are the real or perceived barriers that inhibit the recruitment and transfer of women into LFC, in particular the combat arms;
c. Why do women leave recruit, QL3 and officer phase training;
d. Why do women leave the Army after completing combat arms training;
e. Why are the proportions of women represented in the militia, double the representation in the CF Regular Force; and,
f. Why have only a handful of women applied to transfer from the militia to the Regular Force combat arms occupations while over 500 men have applied in the past year?

Top of page

## Data Collection

5. Qualitative Inquiry. In consultation with DLP staff, the following four phases of research were identified to answer the questions identified at paragraph 4b, c, d, e, and f, above:

a. Phase 1 - Interviews with women who have previously served in combat arms occupations;
b. Phase 2 - Focus groups with Regular Force women and men in the combat arms training environment (students and staff);
c. Phase 3 - Focus groups with Regular Force women and men employed within the combat arms and combat service support environment; and,

d. Phase 4 - Focus groups and interviews with women and men employed in combat arms occupations in the Primary Reserve.

The results of phase 1, above, are presented in this report. The results of phase 2 and 3, as well as quantitative data which responds to the question at paragraph 4a, above, are presented in Sponsor Research Report 97-2 (see Davis, 1997).

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

# Chief Land Staff
# Gender Integration Study:
# The Experience of Women
# Who Have Served in the Combat Arms

WOMEN IN THE COMBAT ARMS

Trained Effective Strength
Attrition

## Trained Effective Strength

6. Effective 30 Nov 97, women comprised 1.9 percent of the total strength of the combat arms officer corps and 0.9 percent of the total strength of soldiers in the combat arms. However, at the same time women comprised only 0.6 percent of the trained effective strength of the combat arms officer corps, and 0.6 percent of the trained effective strength of soldiers in the combat arms. These proportions translate into a total of ten women employed within three different combat arms officer occupations, and 53 women employed within five different combat arms occupations for Non-Commissioned Members (NCMs). Trained effective strength data, by occupation, is provided at Annex A.

Top of page

## Attrition

7. Overall, the rate of attrition of CF members from the combat arms has historically been higher than the rates of attrition from other CF occupations. However, the rate at which women have left the combat arms, from 1989-1996, has been much greater than the attrition rates of their male counterparts. For example, from 1989-1996, the average rate of attrition of women leaving Field Engineer (041) has been 2.3 times greater than their male counterparts, and the average rate of attrition of women leaving Infantry (031) has been 6.4 times greater than their male counterparts. Attrition data, by occupation, is provided at Annex B.

Top of page

---

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence / Défense nationale

Canada

# Chief Land Staff Gender Integration Study: The Experience of Women Who Have Served in the Combat Arms

METHODOLOGY

□ The Interview Sample - Sample Population, Sample Characteristics
□ Attrition Interviews
□ Data Analysis - Generalizing Results

## The Interview Sample

8. Sample Population. Since 1990, 157 women have left a CF combat arms occupation (Armoured, Infantry or Artillery Officer; Crewman, Infantryman, Artilleryman (Field), Artilleryman (Air), or Field Engineer). Of these 157 women, 29 received an occupation transfer or have re-enrolled into another CF occupation, and 128 were released from the CF and had not re-enrolled at the time of data collection. The sampling procedure is described at Annex C, and population and sample data are presented at Annex D.

9. Sample Characteristics. In total, 31 interviews were conducted between June and August 1997,inclusive; 23 with women who were no longer serving in the CF, and eight with women who were serving in another CF occupation at the time of data collection. The interview sample includes 19.7 percent of the women who left the combat arms since 1990, and is roughly proportional to release categories in the leaving population as a whole. For example, 31.2 percent (49/157) of the population left under release item '5D' (not advantageously employable), and 32.2 percent (10/31) of the interview sample were released under item '5D'. The following briefly describes the women who were interviewed:

a. 16 of 31 women interviewed left the combat arms (and/or the CF) between 1994 and 1997, inclusive;
b. 25 were NCMs, 6 were officers;
c. 23 of 25 NCMs completed recruit school, 5 of 23 completed QL3, and 2 of 5 completed qualifications beyond QL3; and,
d. 4 of 6 officers attended military college, 5 of 6 completed the Basic Officer Training Course (BOTC), and 1 of 6 completed all phases of combat arms training.

Additional population and sample characteristics are included at Annex D.

Top of page

## Attrition Interviews

10. Semi-structured interviews were conducted between June and August 1997, inclusive, with women who left the combat arms between 1989 and 1997. The interview was designed to allow the women to present the issues which they believed were relevant to their experience in the Canadian Forces, and their ultimate exit from the organization, as well as provide a common framework across interviews. The questions that were included in the interview guide (see Annex E) were covered in every interview. Twenty-five interviews were conducted face-to-face in Newfoundland, Nova Scotia, New Brunswick, Quebec, Ontario, and Alberta, and six interviews were conducted by telephone with individuals residing across Canada, and outside of Canada, due to limited resources.

Top of page

## Data Analysis

11. The information that is documented in this report reflects the predominance and frequency of issues and themes that have been presented across interviews. As a result of limited time and resources for data transcription and comprehensive qualitative analysis, the interviews were not taped. In addition, the sensitive nature of many women's experiences frequently contributed to attitudes of mistrust toward the interviewer and the CF. It is likely that the presence of a tape recorder would have compounded this atmosphere and interfered with data collection. The information presented does, however, provide a description of the common experiences of the majority women who were interviewed.

12. Generalizing Results. The majority of the women interviewed were NCMs who did not complete QL3 combat arms training. Consequently, the recurring themes can be generalized with confidence to women in that group. These themes were also presented frequently by women who completed QL3, and officers training in a military college environment; however, the themes should be applied to the latter two groups with caution, as those women are not as well represented in the interview sample. Finally, the predominant themes apply to women who served in all combat arms occupations. There were a greater number of women interviewed from some occupations than from others; however, women from all combat arms occupations participated in the interviews.

Top of page



© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale Canada

# Chief Land Staff Gender Integration Study: The Experience of Women Who Have Served in the Combat Arms

INTERVIEW RESULTS: BEYOND PHYSICAL ABILITY

□ Presentation of Data
□ The Training and Employment Environment: Male Combat Arms Culture

- Introduction
- The Limits of Positive Leadership
- Group Processes and the Power of Peer Selection
- Training Standards
- Harassment and Discrimination
- Performance: Interaction Between the Psychological and the Physical

□ Individual Experiences

- Donna
- Denise

□ Recurring Themes

- Recruitment Process
- Perceptions of Quotas
- Fraternization/social and Sexual Behaviour
- Isolation from Male Peers
- Competition among Women
- 'Suitability' for the Combat Arms
- Training Injuries
- Post-training Disposition
- Previous Military Experience

□ Positive Experiences
□ Looking Back on the Combat Arms

## Presentation of Data

13. The interview data presented below is organized to facilitate an understanding of women's experience within the context of the male combat arms culture. Following a discussion of this context, two actual 'biographical' experiences are presented to facilitate an understanding of the total experience of individual women. The selected biographies represent a broad range of experiences and themes that affected a majority of the women who were interviewed. Finally, the key themes and issues that were presented in a majority of cases are discussed. This approach provides an illustration of the links between the training and employment environment, the challenges experienced by women, and their ultimate exit from the organization (see Davis 1994, for greater detail on this approach).

Top of page

## The Training and Employment Environment: Male Combat Arms Culture

14. Introduction. The training and employment environment that was described by most of the women is presented below, and provides the context for their experience and their ultimate exit from the combat arms. The physical strength and stamina of women as it relates to physical Standards was without exception the most predominant issue that was presented in focus groups during the Regular Force research phase. Men in the combat arms who participated in the focus group phase of the research expressed the belief that women are not strong enough to perform the full range of required tasks within the combat arms. They further expressed the belief that if women are initially strong enough to meet the physical Standards in training and employment, they will not be able to maintain this physical standard over an extended period of time (Davis, 1997). However, the barriers to women's success and retention in the combat arms are much more complex. As gender issues in the combat arms are acted out, it appears that issues related to physical strength and stamina provide the curtain that masks other issues. The focus group and interview data suggest that as long as women are not as strong as men, it does not matter whether they have met the Standards or not. Consequently, when women meet the Standards, the Standards are questioned, the social and sexual activities of women are scrutinized, women's leadership ability is questioned, and women's perceptions of harassment and inequitable treatment are questioned. In the end, the research data suggest that the lens through which women are observed and evaluated is tinted in a way that discredits and devalues women in relation to male norms and Standards. If women cannot perform physical tasks to the same Standards, and using the same methods, as their male counterparts, other 'soldier' qualities are not recognized.

15. The Limits of Positive Leadership. Without exception, women identified peers, instructors and/or supervisors who supported them as individuals, and also supported the presence of women in the combat arms, generally. For example, women described the Sergeant who said she could come and talk to him any time she experienced difficulty, or the Warrant Officer who spoke to the whole group/troop/platoon to remind them that teamwork included everyone, or the Master Corporal who invited her to spend time with his family on weekends to escape the loneliness of her day-to-day reality. However, it was rare that a woman reported that individual peers who were responsible for gender-specific name-calling and petty intimidation were held accountable for their behaviour. It was rare that a woman reported that a Master Corporal who 'gossiped' with male trainees about the disadvantages of women in the combat arms was called to task for role modelling an inappropriate attitude. Leadership supported women on an individual and personal basis, but little concrete action was taken to intervene and stop harassment, discrimination and negative influences on mixed gender team building. Several processes, that are discussed below, comprised the total environment or cultural context for women's experiences.

16. Group Processes and the Power of Peer Selection. Group processes have frequently been identified as a key component of operational effectiveness (Lamerson, 1989; Wild, 1988), and as having a significant influence on the acceptance and integration of women (King, 1990; Park, 1986). The women who were interviewed identified a variety of influences that they believed contributed to the non-acceptance of women in the combat arms environment. Several noted that they had the most difficulty with their peer group, several identified older instructors and supervisors as the problem and others believed that the younger males had the most difficulty with women in the combat arms. Frequently women believed that their peer group accepted them in the beginning, but became influenced by a small group of peers within that group, as well as some instructors, to eventually withdraw their support from women. Some women noted positive peer support, or a combination of positive and negative peer processes. Frequently, the majority of instructors and peers were neutral, or at least did not exhibit any behaviour, positive or negative, that was noted by the interview participants. As indicated above, positive support was personal and most often did not interfere with group processes.

17. Analysis of women's experience suggests that 'suitability' for employment in the combat arms is determined through a peer selection group process that is guided and maintained by instructors and supervisors. Overall non-acceptance of women can be explained as a total group and cultural process, rather than as the domain of a particular sub-group identified by age, rank, and/or status. As noted in the following discussion on physical Standards, instructors have the power to shape peer perceptions of, in this case, women's ability and 'suitability'. On the other hand, if the peer group socially excludes women from group processes and/or withdraws any type of support from women in the training environment, and leadership does not intervene in a meaningful way, the power of selection and determining 'suitability' for group membership is, in effect, transferred to the peer group. This account suggests that the acceptance or non-acceptance of difference, such as that represented by women, was not determined by a particular segment of the combat arms population. Instead it seems to be the result of a selection process within a peer group. The peer group process is guided and influenced by instructors and leadership.

18. Training Standards. Women often described a sense of ambiguity related to the definition of required physical Standards. On the one hand, they were aware of the quantifiable Standards such as the number of push-ups, sit-ups, and time constraints put on the completion of a run or a forced march. Frequently, women reported that once these Standards were met, an additional subjective level of 'physical performance' was required. Several women acknowledged that they often fell behind their male peers on a group run. The standard training response was to make the males run further and/or faster until the straggler(s) either caught up with the group or completed the run. Women believe that this practice created resentment among male peers toward the women, and women consistently perceived practices such as this as 'strategies' used by instructors to separate women and men, and to demonstrate to male combat arms trainees that women do not belong in the combat arms. The physical standard for a particular course was based on 'how far, how fast, how many...', the most physical student could perform. Analysis of experiences such as these suggests that training techniques which are presented as team builders actually have the effect of dividing and destroying a team that is not comprised of a relatively homogenous group of males. In women's experience, group processes involving physical performance did not adhere to a consistent 'physical standard', but served to separate the 'weak' from the 'strong' and 'suitable'.

19. Harassment and Discrimination. Women who have spent time in the combat arms training and/or employment environment consistently describe a total experience that includes harassment, intimidation, and petty incidents on a day-to-day basis. They report that women are commonly referred to as 'bitches',

'sluts', 'cunts', 'whores', 'split-asses', etc. Most women report experiencing this directly and frequently, while others indicated that they were aware that they were being referred to in this way 'behind their back'. Informal discussion among male peers, and in the presence of the women, was frequently loaded with sexual innuendo, causing several women to fear sexual aggression from their male peers and, in some cases, their superiors. In several cases the women's fears were founded; one rape and several physical assaults requiring medical treatment or hospitalization were reported. In a discussion of gender harassment in the United States Army, Miller (1997) indicates the following:

> "In the case of gender relations in the Army, perceptions matter because some Army men believe that women, not men, are the privileged and powerful group in the military. These men then act as 'an oppressed group' on the basis of those perceptions. Most of these men object to women's increased participation in the military, but fear negative organizational consequences for expressing their objections openly. Therefore they resort to interactional, indirect forms of protest. I call Army men's resistance strategies 'gender harassment.' This behavior includes sabotage, foot-dragging, feigning ignorance, constant scrutiny, gossip and rumors, and indirect threats. This harassment targets women but it is not sexual; often it cannot be traced to its source" (p. 32-33).

This explanation is useful in trying to understand the harassment and discrimination that women experienced within the combat arms environment. It also contributes to a further understanding of gender relations and interpretations of fraternization that seem to disproportionately affect women in a negative manner. Fraternization and issues of perceived power are discussed at greater length at paragraph 26.

20. Without exception, women understood that women were not welcome or accepted within the combat arms, and expressed considerable frustration that they were not 'even given a chance'. Women frequently indicated that at the time they were not aware or not sure if they were experiencing harassment or if the treatment that they were receiving was just part of training. For example, a woman who reported, (during an interview), that she experienced physical harassment from an instructor during training, was still uncertain as to whether this type of treatment was warranted in the training environment.

21. Performance: Interaction Between the Psychological and the Physical. Most often, women who did not meet the Standards were unable to predict what the outcome might have been if they had been provided with an equitable and discrimination free environment which allowed them to focus on the relevant training demands. Although several women expressed the belief that it is unlikely that they would have been able to meet the physical demands of their particular occupation, at the beginning of their training they had believed that they had the ability to meet physical and other requirements of the combat arms. The data suggests that women's experiences in the combat arms, and the outcome of that experience, frequently shifted self-perceptions of ability and potential, to a perception that more accurately reflected the common perceptions within the combat arms in relation to women's ability. The combat arms environment, as a whole, conveyed the message to these women that women do not have the ability or potential to contribute effectively to the combat arms. Motivation, information at recruitment stage, acceptance by peers and/or instructors, and mental and physical preparation and conditioning were presented as a package of inter-related issues. Data analysis suggests that this package of issues shaped women's psychological and physical preparedness in a way that rendered the physical and the psychological inseparable. Regardless of initial motivation and confidence, motivation and confidence deteriorated within the training environment. Many women described an experience of being systematically worn down psychologically, resulting in a gradual loss of interest, and less and less

inclination and/or ability to keep up with physical and/or academic demands of training. Without exception, interviewees who attended, but did not complete, QL3 training described variations of this experience.

Top of page

## Individual Experiences

22. The environment described above is the context within which women pursued a career within the combat arms. Women described an experience characterized by a combination of extreme psychological and physical demands compounded by gendered social behaviours and norms. The research suggests that frequent ambiguity in the application of training Standards, the power of group processes, and the power of instructors and superiors over students and subordinates combined with the naïve expectations of the new recruit put the female combat arms recruit, in particular, in a very vulnerable position. The environment has been defined by men and maintained to train and employ men. The world that women enter is a world that defines and reinforces gender roles in a way that is in conflict with the role of a woman in the combat arms. Consequently, a woman's motivation to take on a 'male role' is suspect. Within the combat arms, the motivations and behaviours of each woman are interpreted in a way that leaves no room for women to be there because they 'want to do the job'. On the other hand, women understand that they will have to become 'one of the guys' if they are going to succeed. In the end, there is no where for them to go because they cannot achieve either of these conflicting roles. The experiences recounted, below, serve as a partial illustration of the processes discussed above and the recurrent themes discussed after the biographies. The names used below are not the real names of the women who conveyed these experiences.

### DONNA

Donna had always been interested in the military even though she knew very little about it until a recruiter visited her high school. The recruiter told her to join the militia, and she did. She reported that she did well on militia combat arms training, and was subsequently employed on a large Army base within her combat arms occupation while waiting for an opportunity to join the Regular Force. In 1992, she was enrolled in the Regular Force in the same combat arms occupation that she had served with in the militia.

Donna subsequently completed Recruit school in Cornwallis. She reported that she did not have any difficulty achieving Standards, although she reported that some of her peers, 'gave her a hard time' as they believed that she received preferential treatment because of her previous militia experience.

As the only woman with 15 men, Donna described her combat arms QL3 training as 'awful'. It started out 'OK', but she was hated by many of her peers. She did everything that was asked of her - chin-ups, carried equipment - everything that was required. Regardless, most of her peers did not want her there and she spent a lot of time alone. She was not allowed to speak to other women on the base, and in her experience, other women "kept their distance". She reported that she was calling her mother constantly, because "there are just some things you can't tell the guys".

In addition, there were strict rules forbidding her male peers from entering her room. She described one situation in which a male peer was asked by instructors to help her move a locker in her room. In spite of

the fact that she was in a room alone with no roommate to help with physical tasks, they believed she received special attention in this case. She noted that she also had to complete routine cleaning and other tasks alone, while her peers were working together. In another instance when some of her peers were discovered waiting outside of her room to talk to her, she was accused of having men in her room, accused of lying when she denied it, and would have been charged if a Warrant Officer (WO) (see below), had not intervened.

Donna described an environment of hostility toward her throughout the course, and indicated that four of her male peers made most of the derogatory comments, including name-calling ("slut, whore, bitch, and worse"), toward her. To her knowledge no action was taken to address the specific behaviours of these four individuals. She reported that at times she wanted to quit as training was especially tough with little peer support; however, it was also some of her peers who convinced her to stay.

Donna reported that there was one WO who stood up for her a lot. For example, several weeks into the course, he spoke to all of the students and reminded them that no one was to be ostracised, everyone was part of the group, if he heard any derogatory comments about anyone 'they would all pay', and 'that was that'. She reported that the situation did improve after that; however, her male peers perceived this type of support as special treatment. There was also one Master Corporal (MCpl) with whom she got along, and another MCpl with whom she had 'a personality clash'. She reported that the latter MCpl "picked" on several individuals.

At the end of course party, Donna experienced direct physical and verbal confrontation from peers who still did not believe she should be in the combat arms. She had to be escorted home that night. At the end of the course, she was scheduled for a posting to a base that she understood had no women in the combat arms, and she reported that she was "terrified". She managed to trade posting assignments with a peer who wanted to go there, and she was posted to a location which had a small number of qualified women in the combat arms.

After training, Donna found that she had little to do with her peers who had given her the hardest time on QL3, and things were great at first. However, it soon became evident that "men don't like us [women]", especially during exercises in the field. She found that her social activities were monitored very closely, and that the name-calling and other petty incidents started again. If she went out partying with her peers she was called a 'slut'. If she stayed in her room alone she was still a 'slut' because it was assumed that someone was in her room with her. If she was seen in the company of a male peer it was assumed that she was 'sleeping around'. After a few months she requested an occupation transfer, but was denied.

Donna reported that in one instance when she was threatened physically by a male peer she submitted a formal complaint. Her peer was found not guilty of the alleged offence despite evidence presented to the contrary. During the investigation she was questioned by a female officer, who implied that Donna had contributed to the behaviour of her male peer. Donna's perception was that not only was her personal life under investigation, but she felt that she had been "kicked when [she] was down", when a female officer questioned her credibility. She expressed the belief that no one had believed her in relation to incidents in the past, and no one was ever going to believe her. She was getting "tired of it all". Donna decided to leave the CF.

Donna has considered returning to the militia or the Regular Force in a different occupation. She said that she wouldn't discourage a young woman from joining, but she would advise her to be a woman first, be who you are, and don't expect special treatment. Donna believes that she did exactly what the

men did on the job, and more, to prove that she could do it. Despite her efforts to fit in, she was never allowed to be one of the boys. In her words, "you can't join their club".

**DENISE**

Denise had always wanted to be in the Army as she came from a military family. She became a cadet at the age of 12, and when she was old enough she applied to join the Regular Force. She called the recruiting centre every couple of weeks, only to be told that there were no openings. Finally, she was told that there were positions available in the combat arms. After being shown a video and passing the selection tests, she was very proud to be selected to pursue training in the combat arms. She started recruit school in 1994. She indicated in the interview that it had not occurred to her at the time that she might have been selected because she was a woman.

Denise reported that there were several other women and a female instructor at recruit school. She felt that this was encouraging for young female recruits. Denise met all of the physical Standards "for women", but was told that because she was going into combat arms training she would have to meet the Standards for men. At one point it looked like she would be held back because she was only able to do 30 push-ups (not the required 33), but eventually she was allowed to proceed with her peers to combat arms training as scheduled.

Infantry training began in 1995, but five weeks into training Denise began to lose heart. She reported that,

> "they [men] clearly do not want you, as a woman, to be there. It's not so much the young guys, your peers, but the old guys, the instructors...with the young guys, their mentality is different. If you can prove to them you are capable, they'll accept you. But the instructors are more limited."

She reported that the hardest thing for her to endure was the isolation of being the only woman in her peer group,

> "they did everything to set me apart from the guys in my group...I was in a little room apart from the others. No one had the right to come into my room and I couldn't go into anyone's room. The goal was to make it so the other guys don't like you. They [the instructors] would say to the guys [male peers], 'A girl in the combat arms...it's not her place'.

Out of eight instructors, Denise believed that two treated her the same as her male peers. She reported feeling as if she was always being put to the test, and always singled out as "the girl in the combat arms". Denise described one instance in which she and two male peers were picked up for identical infractions during morning inspection. They were told that they would be signing 'red chits' in the evening; however, that evening she was the only one that had to sign.

Denise reported that she began to lose heart after a hand-to-hand combat exercise. Her male peers were partnered according to size, and she was partnered with the largest man in her peer group. The night before, this male peer came to see her, and asked what he should do. He had already been warned that if he didn't really fight he would be in trouble, but on the other hand, he recognized the difficult situation with which they were confronted. She told him, "you'd better do your best or it's you who will be in trouble". She felt that she was physically and emotionally strong at the beginning of her training, but now she began to lag behind in physical training such as running. The men had to do extra laps until she

finished. She felt that this contributed to resentment among her peers toward her.

Denise started to feel that the pressure was too much for her. In a classroom course during the fifth week she started to lose interest in a lecture. She was asked angrily by an instructor if she was "interested in this stuff?". She replied "not really". She was taken out of class immediately and within a few minutes she was in an office with her release papers in front of her ready to be signed. "They were all ready for me, like they were just waiting for me to leave".

After signing her release papers, Denise was held for two weeks in a holding troop, waiting to find out if she could get an occupation transfer. She reported that she was told no, and during the same time period two of her male peers received an occupation transfer.

Top of page

## Recurring Themes

23. The physical and psychological environment that was described above, and experienced by 'Donna' and 'Denise', is central to understanding the impact of other processes which women experienced in the combat arms. Keeping this in mind, the following issues comprised a part of most women's experience:

a. recruitment processes;
b. perceptions of quotas;
c. fraternization/social and sexual behaviour;
d. isolation from male peers;
e. competition among women;
f. 'suitability' for the combat arms;
g. training injuries;
h. post-training disposition; and,
i. previous military experience.

Each theme is discussed in greater detail below.

24. Recruitment Process. The majority of the women who were interviewed expressed frustration with the recruitment process. They do not believe that they were provided with sufficient preparation for the social/gender-based issues that they would confront. For these women, the challenge of entering a non-traditional occupation for women was not primarily the physical and mental demands of the work, but the systematic rejection and bias against women that was manifested in overt and covert attempts to get them out. At the time of recruitment, these women believed that they were selected for training and employment in the combat arms because the institution as a whole, including the instructors and personnel, was accepting of women in these roles. They frequently expressed resentment that they had discovered through a painful and offensive process that the recruitment and training/employment processes are completely disjointed. In a few instances, women indicated that they were not provided with enough information about the physical demands of the combat arms.

25. Quotas. Women and men who participated in the Regular Force focus groups and the women who have served in the combat arms believe that the CF uses a quota system to increase the representation of women in the combat arms. Women and men are opposed to the use of quotas to recruit women.

Women who participated in the focus groups (Davis, 1997) and interviews believe that quotas undermine their credibility within the combat arms and men believe that quotas result in women being 'pushed through' when they cannot do the job. Men do not believe that women are interested in participating in the combat arms on a career basis; however, many women expressed high motivation toward a career in the combat arms. Although the majority of the women who were interviewed initially believed that they were selected for training and employment in the combat arms based upon their merit, they frequently questioned whether or not they were, in fact, recruited only because they were women. This perception further lead women to question whether or not they had the ability to do the job and/or whether or not women should be in the combat arms. The perception of being a 'quota' impacts on self-perception of ability, and further impacts the psychological and physical performance interaction discussed at paragraph 21, above.

26. Fraternization/Social and Sexual Issues. A series of complex issues related to expectations and beliefs in relation to women's social and sexual behaviour guide the interpretation of fraternization and related processes within the combat arms environment. Men attribute fraternization to the presence of women in the training and employment environment. Women resent women whom they perceive have demonstrated irresponsible social and sexual behaviour, and men perceive women's social activities in a way that allows them to understand women as a sexual resource for men. Many women reported, for example, that regardless of how they conducted themselves socially, it was rumoured by men that they had slept with numerous men in the unit. Men in the Regular Force focus groups expressed the belief that women have a 'sexual power' advantage, to influence instructors and superiors, that men do not have (Davis, 1997). Rank represents authority and power over subordinates in the military environment; however, the data suggests that perceived power based on gender is frequently given more consideration in cases involving women and men who are not peers. As a result, rank is often not understood as a factor when men perceive that women sleep with instructors to get through training. For example, it was reported in an interview that a female Private in training and a Sergeant were both charged with fraternization, after being seen together off the base. The student was subsequently and abruptly cease trained without any prior indication that her course performance was below standard. It is not surprising that the student's perception is that the fraternization case, in which she was implicated, had a direct impact on her course evaluation, even though the other participating party was in a position of considerable power over her, while she was a Private on QL3 training.

27. Finally, women do not express confidence that harassment and more serious incidents such as assault are adequately dealt with within the chain of command. Women often reported that they either had no one to turn to discuss and understand such incidents, and/or their motivations for reporting and prior social behaviours became the target of investigation. Male soldiers who participated in the Regular Force focus groups do not believe that they can discipline, motivate and lead women without risking accusations of harassment (Davis, 1997).

28. Isolation from Male Peers. Several of the women who were interviewed (10), experienced combat arms training as the only woman in their peer group. This resulted in a range of problems, including fear of aggression from male peers, extreme social isolation, and perceptions of a disproportionate day-to-day workload with no peers to assist with cleaning duties, etc. Although these women frequently found some social and moral support within their male peer group, they felt that it would have improved their experience if there had been another woman to talk to. Several also felt that if there had been at least one more woman there would have been less day-to-day focus on individual women. In all cases in which a woman was the lone female in training, restrictions were enforced to ensure that male peers did not enter the woman's room. While most women agreed that this served to further isolate her from the group, several also experienced fear of physical and sexual aggression from their male peers. Women who

experienced training with two or more women in the group, frequently expressed the belief that women and men should be more integrated in their day-to-day living conditions. The common denominator for all women was a lack of control over their own personal security and interaction with male peers. For example, women were not able to benefit from 'teamwork' with their peers within their day-to-day living environment, and on the other hand, they were not allowed to put a lock on their door at night if they did not feel safe. This apparent contradiction between the identified security needs and desire for increased integration among women could be addressed, in part, by allowing women to provide input into decisions that will affect their safety and/or ability to be a member of the 'team'.

29. Competition Among Women. The majority of the women who were interviewed were one of two or more women in the training and/or employment environment, and in several cases, women began combat arms training in a group of approximately ten women. These women did not report the degree of social isolation that women alone experienced, and they experienced support from female and male peers. The significance of the presence of other women was less important to these women than the women who were alone. Women frequently described situations in which women competed among themselves, rather than supported one another. In hindsight, these women believe that they could have been more successful if they had supported one another. However, they knew that women were considered 'weak' and they believed, at the time, that if they could demonstrate that they were different from other women they would have a better chance at success. As one female after another arrived in holding platoon, women frequently expressed the belief that regardless of your occupational strength, women would be evaluated primarily on the basis of sex.

30. It is important to note that women who were alone on combat arms training and women who were with one or more women in the training environment had different perceptions of what it meant to be a woman in the combat arms. While women who were alone believed, for example, that at least one more woman would improve the experience of being a woman in the combat arms, those who were with a group of women put less emphasis on the presence of other women. This raises the question of critical mass, and how many women or what proportion of women will create a situation which actually contributes to the improved success and retention rate of women. The research data discussed in paragraphs 28 and 29 suggests that critical mass alone will not increase the retention rate of women in the combat arms, unless that critical mass is large enough to impact the combat arms environment as a whole. Following from this, a qualitative change in the combat arms environment, would in turn impact the experiences of individual women, and increase the retention rate of women in the combat arms.

31. 'Suitability' for the Combat Arms. Women's accounts suggest that 'suitability' for the combat arms was understood not as an evaluation of occupational attributes, but instead completely dependent on whether the key players (peers and instructors) would allow her to be 'suitable'. This process is embedded in the group process discussed at paragraph 16, above; however, women frequently understood the process as a personal issue. Consequently, they often questioned their own suitability while at the same time expressing conflicting interpretations as they tried to understand who decides, and how is it decided if you are a suitable candidate for the combat arms. For example, one woman stated, "I think I was unapt for the combat arms...they [peers and instructors] didn't work for me at all". Her suitability for the job was to a great extent defined by the unwillingness of men to accept her and treat her as if she belonged. Several women commented that a superior is supposed to work for [on behalf of] their subordinates to help them progress; however, the women do not believe that their instructors and superiors, for the most part, expended any effort toward the accommodation of women in the combat arms. Instead, the perception among women is that the formal regulations and informal processes, that were maintained and supported by instructors and superiors served to reinforce the belief that women are not suitable candidates for service in the combat arms. For example, formal regulations that restricted

men from entering a woman's room served to exclude women from her peer group. Informal processes such as failure to intervene when inappropriate attitudes were demonstrated conveyed the message that non-acceptance of women was accepted within the combat arms environment.

32. Training Injury. Throughout training women and men are continuously pushed to perform to the standard of the physically strongest performer on the course, often resulting in discouragement and/or physical injury. In hindsight, it was not clear to many women whether this was a test of their physical ability or their psychological stamina, but they have come to understand it as a non-productive process that impaired rather than improved their performance. Women often described methods of physical training which they believe lead to injuries. In some cases, these issues were presented as gender-specific issues, such as ill-fitting kit and equipment that resulted in physical injury. Several women indicated that men were also injured frequently. However, when women's various experiences in relation to physical performance and injury are explored, there is evidence to suggest that women are treated differently than their male peers in the aftermath of an injury. In some cases, for example, injury may have been used as an 'excuse' to remove women from training. In other cases women were not provided with encouragement and substantive assistance in recovering and/or maintaining physical fitness while awaiting further training.

33. Post-Training Disposition. Women frequently expressed the belief that when they are deemed unsuitable for the combat arms, they are considered unsuitable for the CF as a whole. Frequently women cited specific examples in which their male peers were cease trained and given an occupation transfer, while women were immediately released or continuously re-coursed until they were worn down psychologically and they requested release from the CF. Many expressed frustration and a sense of injustice with the fact that 'failure' in the combat arms meant the end of their military (or Regular Force) career. They expressed anger that their skills and abilities were not valued, and that they were denied the opportunity to 'serve'. They are baffled by an institution that expends considerable expense on training, only to dispose of 'good soldiers', and instead take on fresh recruits. In addition, the majority of the women interviewed felt that the personal cost to them had been very great in terms of foregoing other opportunities for education, training and employment. Instead, they feel that they 'wasted their time', with involvement in a process that humiliated them, fostered low self-esteem, and often resulted in physical injury.

34. Previous Military Experience. Many of the women had previously served with the CF Reserve Force prior to joining the Regular Force combat arms, and one was given a recruit school by-pass based on her militia qualifications. Several had also served as Reservists with the Regular Force land environment on training exercises and Reserve contracts. These women described positive experiences as Reservists working with the Regular Force, and indicated that they were treated well by the Army. They further believed that they had been included as a member of the team. In total, 12 women had previous Reserve Force experience. Four had served in the combat arms, five had served in militia units in roles supporting the combat arms, and three had served in the Naval Reserve and/or in administrative roles. Some of the women believed that they were not given adequate credit for their Reserve Force experience upon transfer to the Regular Force. Without exception, these women expressed the belief that there was no comparison between their Reserve and Regular Force experience. As a Reservist, they had experienced the CF and the Army environment as a welcoming and inclusive environment. This is not surprising as it is likely that if their Reserve experience been a negative one they would not have considered joining the Regular Force.

Top of page

## Positive Experiences

35. A small number of women reported a relatively positive experience within the combat arms training and employment environment, in comparison to the majority of those interviewed. These women expressed an awareness of the barriers to women in the combat arms and, described situations that had affected other women while they were serving with them. Success, in most of these cases, was attributed to an awareness that the gendered processes that they encountered in the combat arms was a male combat arms cultural phenomena, rather than an attack on them as individuals. These women also perceived quickly that their social and sexual lives would have to be above reproach, and kept separate from their combat arms peers, and chain of command. In a nutshell, these women demonstrated an extraordinary understanding of male group processes and its relationship to women's performance and social activity. In spite of their relatively positive experiences, most of these women had pursued another occupation at some time during training or employment in the combat arms and/or left the CF and the combat arms because they couldn't get an occupation transfer into an occupation of their choice. These women's experiences suggest that regardless of their success, they felt that they would have been happier and/or more successful in another occupation.

Top of page

## Looking Back on the Combat Arms Experience

36. Most of the women who were interviewed are out of the military and have moved on to new lives and careers. As they reflect back on their experience, several questions remain unanswered. Based on their experience and exposure to the combat arms environment, many of the women no longer believe that there is a place for women in the combat arms. However, there is often a tension and/or contradiction in the way that they present this belief. For example, one woman expressed the belief that she could have been a 'good soldier', that she believed that she brought some important qualities to the combat arms, and she believed that she could have endured it for the foreseeable future. While many women end up feeling negative about the place of women in the combat arms, at the same time they are left with a feeling of personal failure, since they believe that if the institution had given them a 'fair chance' they could have succeeded. Their ultimate dislike for the combat arms is a result, primarily, of the humiliation, isolation and rejection they endured, rather than a dislike for the occupations that they had pursued. The interviews often contained contradictory elements such as 'I like it/I hated it', or 'I really wanted it/I never wanted it' further demonstrating the frustrating and complex experience which they were describing to the interviewer.

Essentially, women understand that their experience was based on an interaction between themselves as individuals and the combat arms organization as a whole, but they are not sure to what extent the organization or the individual are responsible for their experience.

37. Several questions, directed toward organizational responsibility, remain unanswered for these women. Why did the CF spend money to recruit and train them, only to get rid of potentially good soldiers? If given a fair chance, would I have been successful? How does an individual rise to the rank of Master Corporal, Sergeant, Warrant Officer, etc., when they don't support organizational goals and Canadian law in relation to the employment of women? Most question the organization; however, several continue to question themselves and how they handled the challenges that they faced. For some,

it was months before they were able to function with confidence outside of the military, and many are still experiencing a sense that this part of their life is not explained and, therefore, remains an open chapter.

38. Many attribute their experience to the Canadian Forces as a whole, while others believe that an experience such as theirs can be isolated to the combat arms environment. When asked what their advice would be to a young woman who was considering enrolling in the combat arms today, many responded with a quick and decisive "DON'T DO IT!". However, most emphasized that a female combat arms candidate should make sure that she knew what she was getting into, and make sure that she was physically and psychologically prepared to enter a male-dominated environment that, for the most part, did not want women. Finally, it was frequently suggested that she should get as much detailed information as possible about what to expect in the combat arms.

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

# Chief Land Staff
# Gender Integration Study:
# The Experience of Women
# Who Have Served in the Combat Arms

DISCUSSION

□ Conclusions
□ Recommendations

39. The experiences of women who have served in the combat arms was affected to some extent by factors such as motivation toward, and knowledge of, employment in the combat arms, and whether or not they were the only woman in training. Overall, the level of motivation, based on an informed choice about the combat arms occupations they were entering, was mixed. Many of the women were highly motivated and informed, an additional few were highly motivated and relatively unaware of what the job involved, and many of the women entered the combat arms as a way to get their 'foot in the door'. Without exception, the women in the latter category expressed the belief that they would be able to get an occupation transfer once they were in the CF.

40. Women's experiences have not been directly compared to the experience of men entering and participating in the combat arms, however, it is probable that the range of motivation, informed choice, and expectation upon entering the combat arms is comparable. It is also likely that men experience abuse of authority and discrimination within the combat arms. However, the training success and retention rates of women in the combat arms suggest that the experience of women as a whole is qualitatively different from their male peer group, as a whole. In addition, the nature of male group processes and peer group selection discussed in this report suggest that selection policy directed at the recruitment of women into the combat arms faces a significant challenge. Successful selection policy would have to assume a welcome improved environment for women, or that a further peer group selection process will take place within the combat arms environment after enrolment and recruit training. The interview research data suggest that to conclude that the success of women in the combat arms is a recruiting and selection issue would do little, if anything, to increase the representation of women in the combat arms.

41. The research presented in this report is specific to the combat arms environment in the Canadian Forces, and as such is limited to generalization within this environment. However, it is important to note that although women's experience within the combat arms, the last 'male bastion', magnifies discriminating processes, experience of these and similar processes are not restricted to women in the combat arms. As indicated by Mills, "organizations, in the way they are understood, reflect male thinking and purpose that have implications not only for less powerful men but also for women" (1992, p.97). Consequently, the processes that are highlighted by the participation of women in a male-dominated

environment, often uncover processes which also affect men who represent difference in terms of such things as family commitment, sexual orientation, minority status based on language, race, ethnicity, or religion.

42. The data analysis that informs this report is based on women's account of their experience within the combat arms. This account could be dismissed, as it does not represent the whole story; however, it does represent the reality for these women. As noted by the staff at the Defence Equal Opportunity Management Institute (DEOMI) in the United States, "perception has real consequences", and, therefore, a measurement of perceptions is a valid indicator of an equal opportunity climate (Dansby, 1996). Finally, if the integration of women into the combat arms is to progress, some consideration should be given to the question of whether it is possible to achieve 'gender neutrality' in terms of policy, training methods, Standards, etc. Women experience organizational processes differently than men, as indicated by the following:

> "If there is any misleading concept, it is that of 'co-education': that because women and men are sitting in the same classroom, hearing the same lectures, reading the same books, performing the same laboratory experiments, they are receiving an equal education. They are not, first because the context of education itself validates men even as it intimidates women." (Rich, 1985 p. 24-25).

Consequently, when all organizational policies and procedures are applied 'equally' to women and men, the resulting process is one of 'assimilation', rather than 'integration'.

Top of page

## Conclusions

43. The following conclusions are drawn from the research data and discussion presented in this report:

a. women who have served in the combat arms have consistently reported that they experienced an environment of non-acceptance of women and related processes of discrimination and harassment;
b. focus group and interview data suggest that issues related to the physical strength and stamina of women in the combat arms cannot be understood in isolation from psychological processes in training and employment that affect motivation, morale and ultimately performance;
c. focus group and interview data suggest that cultural (male) assumptions in relation to the accepted, expected, and/or 'appropriate' social and sexual behaviours of women create a systemic barrier to the objective evaluation of the performance of women in the combat arms;
d. the analysis of interview data suggests that male perceptions of power based on sex (female), rather than organizational power and authority rooted in rank, influence the interpretation of interactions between women and men in the combat arms environment in a way that disadvantages women;
e. focus group and interview data suggest that many of the processes that challenge women within the combat arms are based upon efforts to 'assimilate', rather than 'integrate', women; and,
f. the analysis of interview data suggests that the informal group processes that impact on the acceptance of women into the combat arms, and that take place within the combat arms training and employment environment after enrolment, have had a greater impact on the retention of women in the combat arms than formal recruitment and selection policy.

Top of page

## Recommendations

44. The following recommendations are made to address the issues that have been raised by the experiences of the women who have served in the combat arms:

a. develop and implement a combat arms instructor selection process to ensure that only candidates who support a diverse Army approach are selected;
b. provide training to instructors and leadership at all levels to increase skills and knowledge for training and leadership in mixed gender and culturally diverse environments (imperative that training address gender-specific issues and challenge gender-role assumptions and consequent actions in the training and employment environment);
c. monitor the combat arms training and employment environment using qualitative research measures (participant observation, interviews, content analysis of course reports, etc.) to eliminate systemic barriers, gender discrimination, and harassment and to ensure maintenance of an environment which promotes the maximum performance and contribution of all training candidates and personnel;
d. monitor selection, promotion, transfer, and attrition within combat arms occupations by sex;
e. e. conduct research on the combat arms training and leadership approaches to 'team performance' to identify current practices that do not produce positive team performance in mixed gender and culturally diverse environments, and to identify new methods of promoting teamwork 'in a diverse Army';
f. conduct exit interviews outside of the chain of command (e.g. Base Personnel Selection Officer) to increase organizational understanding of the processes which affect women in the combat arms environment, and to facilitate action to resolve any outstanding issues prior to the release of individual women from the combat arms and/or the CF;
g. facilitate increased 'critical mass' of women in training and employment environments, within a positive training and employment environment (quality of the environment is paramount to increasing the retention of women in the combat arms, regardless of critical mass);
h. review physical and psychological performance Standards, (which are formally stated and those that are informally practised), to ensure that they are based upon 'bona fide' occupational requirements and that they facilitate the maximum performance of female and male combat arms candidates;
i. monitor combat arms candidate performance to identify inappropriate peer discrimination and harassment, and ensure that individuals are provided with appropriate discipline and/or education to address their inappropriate behaviour;
j. analyze Reserve transfer files, by gender, to determine if there are systemic biases in the transfer application process;
k. develop and implement standard combat arms selection criteria at the recruiting level to ensure that only qualified candidates (men and women) who support a diverse Army approach are selected;
l. develop and implement a standard recruiting approach, that includes appropriate responses to female applicant inquiries about the nature of employment in the combat arms (women should be given information in relation to the specific challenges that they will face when they enter a non-traditional employment environment for women);
m. monitor the quality of recruiter and potential combat arms applicant interactions to eliminate

systemic barriers in communication; and,

n. analyze post-training disposition by gender to determine if there is a difference between the rates at which women and men are processed for occupation transfer and release once deemed unsuitable for further training in the combat arms.

An exhaustive list of interview participant recommendations are included at Annex F.

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

# Chief Land Staff Gender Integration Study: The Experience of Women Who Have Served in the Combat Arms

REFERENCES - Annexes and Tables

□ References
□ Annex A - Trained Effective Strength in the Combat Arms

- Table A1 - Trained Effective Strength by MOC and Sex: NCMs
- Table A2 - Trained Effective Strength by MOC and Sex: Officers

□ Annex B - Average Rates of Attrition from the Combat Arms:1989-1996

- Table B1 - Rates of Attrition from the Combat Arms by MOC and Sex: NCMs
- Table B2 - Rates of Attrition from the Combat Arms by MOC and Sex: Officers

□ Annex C - The Sampling Procedure
□ Annex D - Population and Sample Characteristics

- Table D1 - Year of Release by Population and Interview Sample
- Table D2 - Occupation by Population and Interview Sample
- Table D3 - Disposition of Women Who Have Served in the Combat Arms by Population and Interview Sample

□ Annex E - Interview Guide
□ Annex F - Interview Participant Recommendations

Top of page

## References

Dansby, M.R. (1996). Unpublished notes taken during visit to the Defence Equal Opportunity Management Institute (DEOMI), 23-31 January, 1996.

Davis, Karen D. (1994). Organizational Environment and Turnover: Understanding Women's Exit From the Canadian Forces. Unpublished Master's Thesis. Montreal: McGill University.

Davis, K. D. (1997). Chief Land Staff Gender Integration Study: The Regular Force Training and Employment Environment. (Sponsor Research Report 97-2). Ottawa, Canada: Personnel Research Team, National Defence Headquarters.

King, W.D. (1990). Integration Experiences R Battery 5e RALC: A Social-Behavioural Perspective. (Command Personnel Research Report). St. Hubert, Québec: Canadian Forces Mobile Command.

Lamerson, C.D. (1989). Combat Related Employment of Women (CREW) in the Army: Trial Research Plan. (Working Paper 89-2) Willowdale, Ontario: Canadian Forces Personnel Applied Research Unit.

Miller, Laura L. (1997). "Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men" Social Psychology Quarterly. Vol 60 (1) Spring: 32-51.

Mills, Albert J. (1992). "Organization, Gender, and Culture" p. 93-111 in Gendering Organizational Analysis. Albert J. Mills and Peta Tancred (eds.) Newbury Park/London/New Delhi: Sage Publications.

Park, R.E. (1986). Overview of the Social/Behavioural Science Evaluation of the 1979-1985 Canadian Forces Trial Employment of Servicewomen in Non-Traditional Environments and Roles. (Research Report 86-2). Willowdale, Ontario: Canadian Forces Personnel Applied Research Unit.

Rich, Adrienne. (1985). "Taking Women Students Seriously" pp. 21-28 in Gendered Subjects: The Dynamics of Feminist Teaching. Margo Culley and Catherine Portuges (eds.) Boston: Routledge & Kegan Paul.

Wild, W.R. (1988). Proposal for Studying the Human Dimension of Combat Readiness. (Technical Note 5/88). Willowdale, Ontario: Canadian Forces Personnel Applied Research Unit.

Top of page

## ANNEX A
## TRAINED EFFECTIVE STRENGTH IN THE COMBAT ARMS

(Effective 30 November 1997)

TABLE A1: Trained Effective Strength by MOC and Sex: NCMs

| OCCUPATION | FEMALE | MALE | TOTAL |
|---|---|---|---|
| 011 Crewman | 11<br>(0.7%)* | 1,660<br>(99.3%) | 1,671 |
| 021 Artymn FD | 18<br>(1.5%) | 1,227<br>(98.5%) | 1,245 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 022 Artymn AD | 9 (2.9%) | 302 (97.1%) | 311 |
| 031 Infantrymn | 3 (0.06%) | 5,387 (99.94%) | 5,390 |
| 041 FD Engneer | 12 (1.2%) | 965 (98.8%) | 977 |
| TOTAL | 53 (0.6%) | 9,541 (99.4%) | 9,594 |

* percentages rounded to the nearest one-tenth

TABLE A2: Trained Effective Strength by MOC and Sex:

Officers

| OCCUPATION | FEMALE | MALE | TOTAL |
|---|---|---|---|
| 21 Armoured | 3 (0.7%)* | 415 (99.7%) | 415 |
| 22 Artillery | 6 (1.3%) | 445 (98.7%) | 451 |
| 23 Infantry | 1 (0.1%) | 893 (99.9%) | 894 |
| TOTAL | 10 (0.6%) | 1,753 (99.4%) | 1,763 |

* percentages rounded to the nearest one-tenth

Top of page

## ANNEX B
## AVERAGE RATES OF ATTRITION* FROM THE COMBAT ARMS: 1989 - 1996

TABLE B1: Rates of Attrition From the Combat Arms by MOC and Sex1: NCMs

| OCCUPATION | FEMALE ATTRITION RATE | MALE ATTRITION RATE | FEMALE/MALE ATTRITION RATIO2 |
|---|---|---|---|
| 011 Crewman | 39.29 | 8.03 | 4.9:1 |
| 021 Artymn FD | 33.62 | 9.95 | 3.4:1 |
| 022 Artymn AD | 34.88 | 12.98 | 2.7:1 |
| 031 Infantrymn | 70.27 | 10.95 | 6.4:1 |
| 041 FD Engneer | 21.05 | 9.45 | 2.3:1 |

1. A statistical 'difference of proportions' test (Z test), conducted by occupation, indicates statistically significant differences ($p < .05$) between female and male attrition rates for each occupation.
2. Attrition ratio calculated by dividing the female attrition rate by the male attrition rate; ratio rounded off to nearest one-tenth

TABLE B2: Rates of Attrition From the Combat Arms by MOC and Sex: Officers

| OCCUPATION | FEMALE ATTRITION RATE | MALE ATTRITION RATE | FEMALE/MALE ATTRITION RATIO2 |
|---|---|---|---|
| 21 Armoured | 21.43 | 6.84 | 3.1:1 |
| 22 Artillery | 20.49 | 7.58 | 2.7:1 |
| 23 Infantry | 22.45 | 6.10 | 3.7:1 |

1. A statistical 'difference of proportions' test (Z test), conducted by occupation, indicates statistically significant differences ($p < .05$) between female and male attrition rates for each occupation.

2. Attrition ratio calculated by dividing the female attrition rate by the male attrition rate; ratio rounded off to nearest one-tenth.

* The average rate of attrition, 1989-1996, is calculated by adding the annual attrition rates and dividing by the number of years. An annual rate of attrition is calculated by dividing the number of leavers in that particular year by the total strength at the beginning of the same year.

Top of page

## ANNEX C
## THE SAMPLING PROCEDURE

1. The names of women who had previously served in the combat arms were accessed through the Director Personnel Information Systems (DPIS), National Defence Headquarters (NDHQ). All who could be located were contacted and asked if they would be willing to participate in an interview.

2. A letter, signed by the Deputy Commander, CLS, was mailed to 120 women who were no longer serving in the CF, effective March 1997; 32 were returned address unknown, 5 women responded to the letter to decline an interview, and 29 women volunteered for an interview. Assuming that 87 women received the letter (129 minus 33 addresses unknown), the positive response rate from women not serving in the CF was 33 percent. Interviews were conducted with 23 of these women; however, it was not possible to co-ordinate interviews with the remaining five volunteers.

3. Interviews were also conducted with eight women who were currently serving in the CF at the time of data collection. The remaining 21 serving women could not be interviewed due to conflicts with operational schedules and team visits, postings, annual leave, etc.

Top of page

## ANNEX D
## POPULATION AND SAMPLE CHARACTERISTICS

TABLE D1: Year of Release by Population and Interview Sample

| YEAR OF RELEASE (or transfer out of the combat arms) | POPULATION (women who have served in the combat arms) | INTERVIEW SAMPLE |
|---|---|---|
| 1990 | 30 | 5 |
| 1991 | 44 | 4 |
| 1992 | 14 | 2 |
| 1993 | 4 | 1 |
| 1994 | 13 | 3 |
| 1995 | 20 | 5 |
| 1996 | 27 | 8 |

| | | |
|---|---|---|
| 1997 | 5 | 3 |
| TOTAL | 157 | 31 |

TABLE D2: Occupation by Population and Interview Sample

| OCCUPATION | POPULATION (women who have served in the combat arms) | INTERVIEW SAMPLE |
|---|---|---|
| 011 Crewman | 14 | 4 |
| 021 Artilleryman FD | 36 | 5 |
| 022 Artilleryman AD | 16 | 4 |
| 031 Infantryman | 48 | 10 |
| 041 Field Engineer | 11 | 2 |
| 21 Armoured | 5 | 1 |
| 22 Artillery | 15 | 2 |
| 23 Infantry | 12 | 3 |
| TOTAL | 157 | 31 |

TABLE D3: Disposition of Women who have Served in the Combat Arms by Population and Interview Sample

| DISPOSITION | POPULATION (women who have served in the combat arms) | INTERVIEW SAMPLE |
|---|---|---|
| Release Item: 3B1 | 16 | 6 |
| 4B2 | 8 | - |
| 4C3 | 34 | 5 |
| 5C4 | 8 | 2 |
| 5D5 | 49 | 10 |

| | | |
|---|---|---|
| 5E6 | 11 | - |
| 5F7 | 2 | - |
| Occupation Transfer | 22 | 8 |
| Re-Enrolled8<br><br>(after release from the combat arms) | 7 | 1 |
| TOTAL | 157 | 31 |

1. On medical grounds, being disabled and unfit to perform her duties in her present trade or employment, and not otherwise advantageously employable under existing service policy (Queen's Regulations and Orders (QR&O 15.01).

2. On completion of a fixed period of service (QR&O 15.01)

3. On request, other causes (QR&O 15.01)

4. Completed service for which required (QR&O 15.01) (release category used for Force Reduction Program)

5. Not advantageously employable (QR&O 15.01)(often used when student does not successfully complete occupation training)

6. Irregular enrolment (QR&O 15.01)

7. Unsuitable for further service (QR&O 15.01)

8. DPIS data base presented population re-enrollees as mutually exclusive category; however, re-enrollee would have a release category from the time of release. Consequently, this is not a mutually exclusive category within the interview sample as release information was obtained during the interview.

Top of page

## ANNEX E
## INTERVIEW GUIDE

Intro - project sponsored by LFC (the Army); in a nutshell what can LFC do to attract women to employment in the combat arms and how do they keep them, why you are conducting interview, who you are, etc.; provide overview of project to date

Review of confidentiality/anonymity (i.e. something you say or part of your experience may be documented in a report to LFC, but no identifying information will be included). Your experience will be compared with that of other women and reported in aggregate.

Overview of Canadian Forces Career - Occupation, Training and Experience, Postings, Rank (report dates for enrolment, occupation transfer, all training, postings, promotions, and other historical aspects of the CF career)

Experience Within the Combat Arms/CF - Best/Worst (aspects of being in the military/combat arms), Most/Least Valuable, Expectations and Actual Experience

Processes/Events Leading to Decision to Leave (options considered, sudden or gradual decision etc.)

Intended Activity Upon Release/Activities/Experiences Since Release

Looking Back - Overall Assessment of Experience Within the CF/combat arms for example, did it meet your expectations, did you receive enough info prior to entering combat arms?

Personal Circumstances - Marital Status, Children...

What made you decide to participate in this interview (or agree to)?

Are there any aspects of your experience within the CF that we haven't covered that you feel is significant (especially to your ultimate decision to leave?)

What would have made your experience different (better)? Recommendations for LFC/the Army re: employment of women in combat arms?

Is there anything that the CF could have done to keep you in the combat arms and/or better assist you in achieving success in training (depending on circumstances of individual)?

If you knew a woman who was considering going into the combat arms today, what advice would you offer to her?

If I have further questions or would like to clarify any points later, do you have any objection to me calling you?

Are you interested in receiving a copy of the completed research project? (If yes, verify mailing address)

Thank You - leave business card(s) for potential follow-up

All of the above should be addressed if they don't come out in the natural course of the interview

Top of page

## ANNEX F
## INTERVIEW PARTICIPANT RECOMMENDATIONS

a. realistic job preview at recruiting centre, which includes telling women what they will face in relation to male attitudes toward women in the combat arms; do not give it a "glossy coat" just to

get women in; more honest, more comprehensive recruitment process
b. make women aware of the social and sexual harassment that will be an obstacle in their training
c. women should be aware that they have to be physically and psychologically prepared for what awaits them, ensure that they are ready to defend themselves and confront the social obstacles
d. recruit well informed and motivated women and they will be good soldiers
e. select for individuals with appropriate morals, values, etc. to keep racists and sexists out (a few too many unstable people in the combat arms)
f. increase diversity in the Army
g. direct women into occupations in which they can demonstrate their strengths, rather than into the combat arms where their strengths are not recognized and valued
h. increase the number of women in the combat arms, so that it will be more difficult to 'target' individual women
i. allow women to have a lock on their door if they don't feel safe,
j. establish consistent physical Standards for women in the combat arms
k. increase day-to-day integration of women and men so that they can support each other and work more as a team
l. provide women with encouragement to continue
m. mix Anglophone and Francophone platoons to eliminate rivalries between the two groups
n. recognize value that women bring to the combat arms, especially in relation to changing roles such as peace keeping and increasing need to deal with individuals across cultures
o. look at discrepancy between combat arms training and actual role of soldiers in the world today
p. more training in peace keeping and peace management
q. provide women with a 3 day orientation to the combat arms environment (British Army example cited) before assigning to the combat arms
r. give candidates a fitness test prior to battle school to determine if more fitness training is required
s. don't try to obtain a 'magic' number before course loading women, but ensure there is more than one woman on course
t. need at least 10 or so women on training
u. physical training for women prior to battle school which emphasizes upper body strength
v. more time between recruit school and battle school to increase fitness level
w. review physical training methods to increase effectiveness of training and reduce the number and extent of physical injury
x. carefully screen instructors to ensure that they want to have women pass the course and be in the combat arms (give a lie detector test or something because many of them will try to hide their true feelings)
y. ensure both genders are given hygiene lectures, and monitor them in the field (men are worse for this, but only women were given lectures and monitored)
z. keep the media away from female candidates as this attention creates resentment among male peers
aa. when sexist, racist incidents come up do something to punish the individual (too many people look the other way); consequences to address negative behaviour
ab. more open discussion, better training
ac. exercises to point out the value of differences in work teams
ad. get rid of rituals
ae. provide assistance to instructors so that they can have a less biased attitude toward women; training to help men accept women
af. tell men that women are not there for the men, they are there to work for Canada, not for men
ag. train groups of just women in the combat arms (would be more encouraging and satisfying)
ah. adapt equipment to women's bodies'

ai. increase the number of female instructors in the combat arms to provide positive role models for female students
aj. as a minimum, ensure appropriate accommodation for women with separate showers, etc.
ak. increase opportunity for occupation transfer if no successful on training, rather than bringing in new recruits into other occupations
al. evaluate team building/team spirit because there is something inherently negative about the concept of 'team spirit' which is promoted in the combat arms; strengths and weaknesses of individuals not recognized and used effectively
am. women should have a clear idea of why they want to be in the combat arms, be prepared to work with superiors who are not accustomed to working with women, and try to understand that many of them are making an effort, and be prepared to defend your reason for being there and your own point of view
an. make the Army a place that people want to go
ao. sell the combat arms, rather than the free education, etc.
ap. combat arms individuals attending civilian university should be attach posted to a Reserve unit matching their occupation so that they can remain mentally and physically prepared for combat arms training or combat arms attend military college only

Top of page

Report Home | Search | Help | Français | Comments | D-NET Home

© Minister of Public Works and Government Services Canada

National Defence Défense nationale

Canada

# Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat

TABLE DES MATIÈRES

□ PARRAIN DU PROJET

- Remerciements
- Résumé
- Sommaire

Début du Texte

□ INTRODUCTION

- Contexte
- Object

Début du texte

□ STRUCTURE DU PROJET

- Questions faisant l'objet de la recherche
- Collecte des données - Étude qualitative

Début du texte

□ LES FEMMES DANS LES ARMES DE COMBAT

- Effectif formé en activité
- Attrition

Début du texte

□ MÉTHODOLOGIE

- Échantillon interviewé - Population échantillon, Caractéristiques de l'échantillon
- Interviews d'attrition
- Analyse des données - Généralisation des résultats

Début du texte

## □ RÉSULTATS DES INTERVIEWS : AU-DELÀ DE L'APTITUDE PHYSIQUE

- Présentation des données
- Le milieu d'instruction et d'emploi : Culture masculine des armes de combat
  - Introduction
  - Les limites d'un leadership positif
  - Les processus de groupe et le pouvoir de sélection par les pairs
  - Normes d'instruction
  - Harcèllement et discrimination
  - Rendement : Interaction entre l'aspect psychologique et l'aspect physique
- Expériences individuelles
  - Donna
  - Denise
- Thèmes répétitifs
  - Processus de recrutement
  - Quotas
  - Fraternisation/questions sociales et sexuelles
  - Isolement par rapport aux pairs masculins
  - Concurrence chez les femmes
  - «Aptitude» aux armes de combat
  - Blessures attribuables à l'instruction
  - Messures consécutives à l'instruction
  - Expérience militaire antérieure
- Expériences positives
- Expérience des armes de combat - Rétrospective

Début du texte

## □ DISCUSSION

- Conclusions
- Recommandations

Début du texte

## □ RÉFÉRENCES, ANNEXES ET TABLEAUX

- ANNEXE A - EFFECTIF FORMÉ EN ACTIVITÉ DANS LES ARMES DE COMBAT
- TABLEAU A1 - Effectif formé en activité, par GPM et par sexe : MR
- TABLEAU A2 - Effectif formé en activité, par GPM et par sexe : Officers
- ANNEXE B - TAUX MOYEN D'ATTRITION DANS LES ARMES DE COMBAT: 1989-1986

- TABLEAU B1 - Taux d'attrition dans les armes de combat, par GPM et par sexe: MR
- TABLEAU B2 - Taux d'attrition dans les armes de combat, par GPM et par sexe: Officers
- ANNEXE C - MÉTHODE D'ÉCHANTILLONNAGE
- ANNEXE D - CHARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ET DE L'ÉCHANTILLON
- TABLEAU D1 - Année de libération, par population et échantillon interviewé
- TABLEAU D2 - Groupe professionnel, par population et échantillon interviewé
- TABLEAU D3 - Messures prises à l'égard des femmes qui ont servi dans les armes de combat, par population et échantillon interviewé
- ANNEXE E - GUIDE D'INTERVIEW
- ANNEXE F - RECOMMANDATIONS DES PERSONNES INTERVIEWÉES


Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

# Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat

□ Parrain du projet
□ Remerciements
□ Résumé
□ Sommaire

## PARRAIN DU PROJET

Directeur du personnel de la Force terrestre (DPFT), Chef d'état-major de l'Armée de terre, représenté par le maj H. Michitsch, DPFT 2-2

Début du texte

## REMERCIEMENTS

Cette phase de la recherche n'aurait pas été possible sans la collaboration des femmes qui ont généreusement donné de leur temps et partagé leur expérience avec nous. Nous aimerions donc exprimer nos sincères remerciements à chaque femme militaire qui s'est portée volontaire pour participer à une interview.

Les auteurs aimeraient également remercier Leesa Tanner d'avoir su fournir en temps opportun des données sur les effectifs formés en activité et sur l'attrition en ce qui concerne les hommes et les femmes dans les armes de combat.

Début du texte

## RÉSUMÉ

Le rapport suivant présente une analyse qualitative de l'expérience de 31 femmes qui ont travaillé dans des groupes professionnels des armes de combat au sein de la composante régulière des Forces canadiennes, entre 1989 et 1997. La force et l'endurance physiques nécessaires pour répondre aux normes physiques en vigueur dans les armes de combat posent un défi considérable pour bon nombre de femmes; toutefois, les obstacles auxquels se heurtent les femmes dans les armes de combat sont beaucoup plus complexes. En effet, elles font face à de nombreux obstacles sociaux et psychologiques

qui ont une incidence sur leur aptitude à répondre aux normes physiques et un effet prépondérant sur la décision de les juger «aptes» aux armes de combat, qu'elles aient ou non satisfait aux normes physiques. Leur seule présence dans un monde défini et dominé par les hommes a donné lieu à des perceptions et croyances ambiguës chez les pairs, les superviseurs et les instructeurs. Les perceptions concernant leur aptitude et leur motivation sont fondées dans une large mesure sur des postulats culturels (masculins) relatifs aux comportements sociaux et sexuels ainsi qu'aux rôles «appropriés», acceptés et auxquels on s'attend de la part des hommes et des femmes. En conséquence, les femmes que nous avons interrogées disent qu'elles ont été traitées d'une façon très différente tant par leurs collègues que par leurs supérieurs masculins, et qui les désavantageait considérablement dans le milieu d'instruction et d'emploi. Plusieurs recommandations visent à poursuivre les recherches et à apporter des améliorations aux processus de sélection et d'instruction au sein des armes de combat.

Début du texte

## SOMMAIRE


- Introduction
- Contexte
- Résultats
- Résumé et recommandations


### Introduction

En 1987, les Forces canadiennes ont commencé à recruter des femmes dans les armes de combat dans la foulée des essais relatifs à l'emploi des femmes dans des postes liés au combat, et, en 1989, un tribunal canadien des droits de la personne a ordonné aux FC d'intégrer les femmes dans tous les groupes professionnels avant 1999. L'Armée de terre a éprouvé des difficultés à attirer et à conserver les femmes dans les armes de combat et les groupes professionnels connexes. Le Commandement de la Force terrestre mène actuellement des initiatives afin d'augmenter la proportion de femmes dans les groupes professionnels de l'arme blindée, de l'artillerie, de l'infanterie, du génie et des transmissions de campagne.

Par suite d'une demande du Directeur du personnel de la Force terrestre, l'Équipe de recherches en personnel a élaboré un projet en plusieurs étapes prévoyant l'analyse de données quantitatives sur l'enrôlement, la représentation et l'attrition ainsi que la tenue de groupes de discussion et d'interviews. Le projet de recherche a été conçu de manière à répondre aux questions liées au recrutement, à l'instruction, à l'emploi et à la conservation des femmes dans les armes de combat et d'appui au combat.

### Contexte

Au 30 novembre 1997, les femmes représentaient 1,9 p. 100 de l'effectif total du corps d'officiers des armes de combat et 0,9 p. 100 de l'effectif total des soldats des armes de combat. Mais, en même temps, elles ne comptaient que pour 0,6 p. 100 de l'effectif formé en activité du corps d'officiers des armes de combat et 0,6 p. 100 de celui des soldats. En outre, de 1989 à 1996, le taux d'attrition des femmes dans les armes de combat était, par groupe professionnel, de 2,3 à 6,4 fois plus élevé que celui de leurs homologues masculins.

## Résultats

De mars à septembre 1997, 31 interviews ont été effectuées auprès de femmes qui ont quitté les groupes professionnels des armes de combat, au sein de la composante régulière des Forces canadiennes, entre 1990 et 1997. La majorité des femmes interrogées étaient des militaires du rang qui n'avaient pas terminé l'instruction de Niveau de Qualification 3 (NQ3); toutefois, les femmes qui ont servi au-delà du cours de qualification ont également rencontré les problèmes décelés. Les données des interviews sont présentées dans deux biographies, dans une analyse du milieu des armes de combat qu'ont connu les femmes et dans un exposé des principaux problèmes qu'elles ont éprouvés dans ce milieu.

La force et l'endurance physiques dont les femmes ont besoin pour répondre aux normes physiques constituent la question primordiale qui a été soulevée par les groupes de discussion de la Force régulière qui se sont réunis dans le cadre de ce projet. Or, les données des interviews laissent supposer que les défis auxquels les femmes font face dans les armes de combat sont beaucoup plus complexes. Toutes les femmes sans exception ont connu un milieu caractérisé par le harcèlement et la discrimination, où elles se sentaient fréquemment rejetées et avaient l'impression que les normes de rendement étaient incohérentes et subjectives.

Voici les principales questions qui, d'après une majorité de femmes, ont eu un impact considérable sur leur expérience globale :

a. l'expérience d'un rejet marqué des femmes sans préparation ni avertissement adéquat;
b. la perception de «quotas»;
c. la perception des chefs, des instructeurs et des pairs en ce qui concerne le comportement social et sexuel des femmes;
d. l'expérience de l'isolement des femmes et de la concurrence qu'elles se livrent afin de se faire accepter dans une culture masculine;
e. la perception de l'«aptitude» aux armes de combat;
f. les processus d'entraînement physique et les blessures attribuables à l'instruction;
g. la perception de différences dans les mesures consécutives à l'instruction (c'est-à-dire après la cessation de l'instruction liée aux armes de combat) qui sont fondées sur le sexe; et
h. l'incidence de l'expérience de la Réserve sur la décision de s'enrôler dans les FC et dans les armes de combat.

## Résumé et recommandations

L'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat a été touchée par une interaction complexe de processus psychologiques et physiques qui ont eu des répercussions sur le maintien de la motivation et, en définitive, sur le rendement au sein des armes de combat. Certaines femmes étaient convaincues qu'elles n'auraient jamais été capables de satisfaire aux normes physiques requises dans les armes de combat. Beaucoup d'autres femmes étaient persuadées qu'elles possédaient la capacité physique et psychologique nécessaire pour être un bon soldat, mais qu'on ne leur a pas donné la chance de montrer ce qu'elles pouvaient faire. Les données laissent supposer qu'il serait difficile, sinon impossible, de fournir une évaluation objective et juste du rendement professionnel des femmes dans les armes de combat, compte tenu du climat de rejet qu'elles ont décrit.

## Les recommandations sont les suivantes :

a. choisir des instructeurs des armes de combat qui appuient et comprennent l'approche d'une armée de terre diversifiée à l'égard de l'instruction;
b. former les instructeurs et les chefs de manière à ce qu'ils remplissent leurs fonctions respectives dans des milieux mixtes et multiculturels;
c. surveiller le milieu d'instruction et d'emploi des armes de combat afin de déceler et d'éliminer les obstacles systémiques, la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement;
d. contrôler la sélection, la promotion, la mutation et l'attrition au sein des groupes professionnels des armes de combat, en fonction du sexe;
e. appliquer des méthodes d'instruction qui favorisent l'instruction et le leadership dans des milieux mixtes et multiculturels;
f. mener des entrevues de fin d'emploi à l'extérieur de la chaîne de commandement avant la libération de femmes des armes de combat;
g. faciliter l'accroissement de la «masse critique» des femmes dans le milieu d'instruction et d'emploi, en supposant un milieu d'instruction et d'emploi positif;
h. examiner les normes physiques et psychologiques de rendement pour s'assurer qu'elles sont fondées sur des besoins professionnels véritables et qu'elles permettent aux candidates et aux candidats aux armes de combat de maximiser leur rendement;
i. surveiller le rendement des candidats aux armes de combat afin de déceler les cas de discrimination et de harcèlement par des pairs;
j. analyser les dossiers de mutation de la Réserve, par sexe;
k. recruter et sélectionner des candidats et des candidates aux armes de combat qui appuient une armée de terre diversifiée;
l. donner aux femmes des renseignements réalistes (lors du recrutement) sur les groupes professionnels des armes de combat et les défis qui se posent aux femmes dans un milieu à prédominance masculine;
m. contrôler la qualité des échanges entre le recruteur et le candidat éventuel aux armes de combat; et
n. analyser les mesures consécutives à l'instruction, par sexe.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

# Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat

INTRODUCTION

□ Contexte
□ Object

## Contexte

1. En 1987, les Forces canadiennes (FC) ont commencé à recruter des femmes dans les groupes professionnels des armes de combat dans la foulée des essais relatifs à l'emploi des femmes dans des postes liés au combat, et, en 1989, un tribunal canadien des droits de la personne a ordonné aux FC d'intégrer les femmes dans tous les groupes professionnels avant 1999. L'Armée de terre a éprouvé des difficultés à attirer et à conserver les femmes dans les armes de combat et les groupes professionnels connexes. Le Commandement de la Force terrestre (CFT) mène actuellement des initiatives visant à accroître la proportion de femmes dans les groupes professionnels de l'arme blindée, de l'artillerie, de l'infanterie, du génie et des transmissions de campagne.

2. Le Directeur du personnel de la Force terrestre (DPFT), qui relève du CFT, a demandé l'aide de l'Équipe de recherches en personnel pour résoudre plusieurs questions liées au recrutement, à l'instruction, à l'emploi et à la conservation des femmes. En collaboration avec le DPFT, elle a élaboré un projet en quatre étapes afin d'étudier le recrutement et la mutation des membres de la première Réserve, l'expérience en matière d'instruction et d'emploi dans les unités opérationnelles mixtes de la Force terrestre et l'attrition dans la Force régulière. Le présent rapport est le deuxième d'une série de trois rapports de recherche commanditée qui seront produits dans le cadre du projet.

Début du texte

## Object

3. Ce rapport donne un aperçu de l'expérience qualitative des femmes qui ont quitté les armes de combat entre 1990 et 1997 inclusivement, et présente au DPFT des recommandations découlant de cette expérience.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

# Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat

INTRODUCTION

□ Contexte
□ Object

## Contexte

1. En 1987, les Forces canadiennes (FC) ont commencé à recruter des femmes dans les groupes professionnels des armes de combat dans la foulée des essais relatifs à l'emploi des femmes dans des postes liés au combat, et, en 1989, un tribunal canadien des droits de la personne a ordonné aux FC d'intégrer les femmes dans tous les groupes professionnels avant 1999. L'Armée de terre a éprouvé des difficultés à attirer et à conserver les femmes dans les armes de combat et les groupes professionnels connexes. Le Commandement de la Force terrestre (CFT) mène actuellement des initiatives visant à accroître la proportion de femmes dans les groupes professionnels de l'arme blindée, de l'artillerie, de l'infanterie, du génie et des transmissions de campagne.

2. Le Directeur du personnel de la Force terrestre (DPFT), qui relève du CFT, a demandé l'aide de l'Équipe de recherches en personnel pour résoudre plusieurs questions liées au recrutement, à l'instruction, à l'emploi et à la conservation des femmes. En collaboration avec le DPFT, elle a élaboré un projet en quatre étapes afin d'étudier le recrutement et la mutation des membres de la première Réserve, l'expérience en matière d'instruction et d'emploi dans les unités opérationnelles mixtes de la Force terrestre et l'attrition dans la Force régulière. Le présent rapport est le deuxième d'une série de trois rapports de recherche commanditée qui seront produits dans le cadre du projet.

Début du texte

## Object

3. Ce rapport donne un aperçu de l'expérience qualitative des femmes qui ont quitté les armes de combat entre 1990 et 1997 inclusivement, et présente au DPFT des recommandations découlant de cette expérience.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

# Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat

STRUCTURE DU PROJET

□ Questions faisant l'objet de la recherche
□ Collecte des données - Étude qualitative

## Questions faisant l'objet de la recherche

4. Les questions suivantes, soumises par le DPFT, forment le cadre du projet de recherche :

a. Quel est le pourcentage de femmes qui s'enrôlent dans les armes de combat et d'appui au combat?
b. Quels sont les obstacles réels ou perçus au recrutement et à la mutation des femmes dans le CFT, surtout dans les armes de combat?
c. Pourquoi les femmes quittent-elles le programme d'instruction des recrues, de Niveau de qualification 3 (NQ3) et des officiers?
d. Pourquoi les femmes quittent-elles l'Armée de terre après avoir terminé l'instruction des armes de combat?
e. Pourquoi y a-t-il deux fois plus de femmes dans la Milice que dans la Force régulière?
f. Pourquoi une poignée de femmes seulement demandent-elles d'être mutées de la Milice aux groupes professionnels des armes de combat de la Force régulière, alors que plus de 500 hommes en ont fait la demande au cours de la dernière année?

Début du texte

## Collecte des données

5. Étude qualitative. En collaboration avec le personnel de la DPFT, on a défini les quatre étapes de recherche suivantes dans le but de répondre aux questions des alinéas 4b, c, d, e et f ci-dessus :

a. étape 1 - Entretiens avec des femmes qui ont servi dans les armes de combat;
b. étape 2 - Groupes de discussion avec des femmes et des hommes de la Force régulière, plus précisément du milieu d'instruction des armes de combat (stagiaires et personnel);
c. étape 3 - Groupes de discussion avec des femmes et des hommes de la Force régulière travaillant dans le milieu des armes de combat et d'appui au combat;
d. étape 4 - Groupes de discussion et entretiens avec des femmes et des hommes travaillant dans les

armes de combat au sein de la Première réserve.

e. Les résultats de l'étape 1 figurent dans le présent rapport. Ceux des étapes 2 et 3, ainsi que les données quantitatives permettant de répondre à la question de l'alinéa 4a ci-dessus, sont présentés dans le rapport de recherche commanditée 97-2 (voir Davis, 1997).

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

# Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat

LES FEMMES DANS LES ARMES DE COMBAT

□ Effectif formé en activité
□ Attrition

## Effectif formé en activité

6. Au 30 novembre 1997, les femmes représentaient 1,9 p. 100 de l'*effectif total* du corps d'officiers des armes de combat et 0,9 p. 100 de l'*effectif total* des soldats des armes de combat. Mais, en même temps, elles ne comptaient que pour 0,6 p. 100 de l'*effectif formé en activité* du corps d'officiers des armes de combat et 0,6 p. 100 de celui des soldats des armes de combat. Ces proportions donnent en tout 10 femmes dans trois groupes professionnels d'officiers des armes de combat et 53 dans cinq groupes professionnels de militaires du rang (MR) des armes de combat. Les données sur l'effectif en activité, par groupe professionnel, figurent à l'annexe A.

Début du texte

## Attrition

7. Dans l'ensemble, le taux d'attrition des membres des FC dans les armes de combat a toujours été plus élevé que dans les autres groupes professionnels des FC. Toutefois, entre 1989 et 1996, les femmes ont quitté les armes de combat à un rythme beaucoup plus rapide que leurs homologues masculins. Par exemple, entre 1989 et 1996, le taux moyen d'attrition chez les femmes qui ont quitté le groupe professionnel de sapeur (041) a été 2,3 fois plus élevé que chez leurs homologues masculins, et le taux moyen d'attrition chez les femmes qui ont quitté l'infanterie (031) a été 6,4 fois plus élevé que chez leurs homologues masculins. Les données sur l'attrition, par groupe professionnel, figurent à l'annexe B.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

# Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat

METHODOLOGIE

□ Échantillon interviewé - Population échantillonnée, Caractéristiques de l'échantillon
□ Interviews d'attrition
□ Analyse des données - Généralisation des résultats

## Échantillon interviewé

8. Population échantillonnée. Depuis 1990, 157 femmes ont quitté un groupe professionnel des armes de combat des FC (officier des blindés, de l'infanterie ou de l'artillerie; homme d'équipage, fantassin, artilleur de campagne, artilleur (Air) ou sapeur). De ces 157 femmes, 29 ont été reclassées ou se sont réenrôlées dans un autre groupe professionnel des FC, et 128 ont été libérées des FC et ne s'étaient pas réenrôlées au moment où les données ont été recueillies. La méthode d'échantillonnage est décrite à l'annexe C, et les données sur la population et l'échantillon sont présentées à l'annexe D.

9. Caractéristiques de l'échantillon. En tout, 31 interviews ont eu lieu de juin à août 1997 inclusivement: 23 avec des femmes qui ne faisaient plus partie des FC et 8 avec des femmes qui servaient dans un autre groupe professionnel des FC au moment de la collecte des données. L'échantillon interviewé comprend 19,7 p. 100 des femmes qui ont quitté les armes de combat depuis 1990 et est à peu près proportionnel aux catégories de libération chez l'ensemble des femmes qui ont quitté les FC. Par exemple, 31,2 p. 100 (49/157) d'entre elles ont été libérées en vertu du motif 5d (ne peut être employé avantageusement), et 32,2 p. 100 (10/31) des femmes interviewées ont été libérées en vertu de ce motif. Voici une brève description des femmes qui ont été interviewées :

a. 16 des 31 femmes interviewées ont quitté les armes de combat (et/ou les FC) entre 1994 et 1997 inclusivement;
b. 25 étaient des MR et 6 étaient des officiers;
c. des 25 MR, 23 ont terminé l'instruction des recrues, 5 ont réussi le cours de NQ 3 et 2 ont obtenu des qualifications supérieures au NQ 3; et
d. des 6 officiers, 4 ont fréquenté le collège militaire, 5 ont réussi le Cours élémentaire d'officier (CEO) et 1 a terminé toutes les phases de l'instruction des armes de combat.

L'annexe D renferme d'autres caractéristiques de la population et de l'échantillon.

Début du texte

## Interviews d'attrition

10. Des interviews semi-structurées ont eu lieu entre juin et août 1997 inclusivement avec des femmes qui ont quitté les armes de combat entre 1989 et 1997. Les interviews étaient conçues, d'une part, pour permettre aux femmes d'aborder les questions qui, selon elles, se rapportaient à leur expérience dans les Forces canadiens et à la fin de leur service dans cette organisation et, d'autre part, pour fournir un cadre commun d'un entretien à l'autre. Les questions figurant dans le guide d'interview (voir l'annexe E) ont été posées lors de chaque interview. Vingt-cinq interviews directes ont eu lieu à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, au Québec, en Ontario et en Alberta, et six interviews téléphoniques ont eu lieu avec des personnes habitant d'un bout à l'autre du Canada et à l'étranger. Les entrevues téléphoniques ont eu lieu en raison des ressources limitées disponibles pour voyager.

Début du texte

## Analyse des données

11. L'information qui figure dans le présent rapport reflète la prédominance et la fréquence des questions et des thèmes qui ont été abordés dans l'ensemble des interviews. Étant donné qu'on disposait de peu de temps et de ressources pour transcrire les données et effectuer une analyse qualitative approfondie, les interviews n'ont pas été enregistrées. De plus, la nature délicate de l'expérience que bon nombre de femmes ont vécue a souvent engendré des attitudes de méfiance à l'égard de l'intervieweur et des FC. Il est probable que la présence d'un magnétophone aurait accentué cette atmosphère et nui à la collecte des données. L'information présentée offre cependant une description des expériences communes de la majorité des femmes qui ont été interviewées.

12. Généralisation des résultats. La plupart des femmes interviewées étaient des MR qui n'ont pas terminé l'instruction de NQ 3 des armes de combat. Par conséquent, on peut sans se tromper généraliser les thèmes répétitifs à l'égard des femmes dans ce groupe. En outre, ces thèmes ont été fréquemment abordés par les femmes qui ont réussi le cours de NQ 3 et par les officiers qui ont fréquenté le collège militaire; toutefois, il faudrait appliquer avec prudence les thèmes aux deux derniers groupes, car ceux-ci ne sont pas aussi bien représentés dans l'échantillon interviewé. Enfin, les thèmes prédominants s'appliquent aux femmes qui ont servi dans tous les groupes professionnels des armes de combat. Même si plus de femmes ont été interviewées dans certains groupes que dans d'autres, des femmes qui faisaient partie de tous les groupes professionnels des armes de combat ont participé aux interviews.

Début du texte



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

ÉTUDE DU CMAT SUR L'INTÉGRATION DES GENRES

# Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat

RÉSULTATS DES INTERVIEWS : AU-DELÀ DE L'APTITUDE PHYSIQUE

□ Présentation des données
□ Le milieu d'instruction et d'emploi : Culture masculine des armes de combat

- Introduction
- Les limites d'un leadership positif
- Les processus de groupe et le pouvoir de sélection par les pairs
- Normes d'instruction
- Harcèlement et discrimination
- Rendement: Interaction entre le psychologique et le physique

□ Expériences individuelles

- Donna
- Denise

□ Thèmes répétitifs

- Processus de recrutement
- Quotas
- Fraternisation/questions sociales et sexuelles
- Isolement par rapport aux pairs masculins
- Concurrence chez les femmes
- «Aptitude» aux armes de combat
- Blessures attribuables à l'intruction
- Mesures consécutives àl'instruction
- Expérience militaire antérieure

□ Expériences positives
□ L'expérience des armes de combat - Rétrospective

## Présentation des données

13. Les données des interviews sont présentées ci-dessous de manière à faciliter la compréhension de l'expérience des femmes dans le contexte de la culture masculine des armes de combat. Après un exposé sur ce contexte, deux expériences «biographiques» véridiques sont présentées pour faciliter la compréhension de l'expérience globale des femmes. Les biographies choisies englobent une vaste gamme d'expériences et de thèmes qui ont touché la plupart des femmes interviewées. Enfin, on aborde les questions et les thèmes clés qui ont été soulevés dans la majorité des cas. Cette approche permet d'illustrer les liens entre le milieu d'instruction et d'emploi, les difficultés rencontrées par les femmes et leur départ de l'organisation (voir Davis 1994 pour obtenir de plus amples détails sur cette approche).

Début du texte

## Le milieu d'instruction et d'emploi : Culture masculine des armes de combat

14. Introduction. Le milieu d'instruction et d'emploi qui a été décrit par la majorité des femmes est présenté ci-dessous et fournit le contexte de leur expérience et de leur départ des armes de combat. La force et l'endurance physiques des femmes par rapport aux normes physiques constituaient sans exception la question primordiale abordée par les groupes de discussion lors de l'étape de recherche auprès de la Force régulière. Les hommes des armes de combat qui ont participé aux discussions ont dit qu'à leur avis les femmes sont assez fortes pour accomplir toute la gamme des tâches requises au sein des armes de combat. De plus, ils croyaient que si les femmes sont initialement assez fortes pour répondre aux normes physiques propres à l'instruction et à l'emploi, elles seront incapables d'y satisfaire pendant une période prolongée (Davis, 1997). Or, les obstacles à la réussite et à la conservation des femmes dans les armes de combat sont beaucoup plus complexes. À mesure que se manifeste la problématique concernant les hommes et les femmes dans les armes de combat, il semble que les questions relatives à la force et à l'endurance physiques en dissimulent d'autres. Tant que les femmes ne seront pas aussi fortes que les hommes, il importera peu qu'elles satisfassent ou non aux normes. Lorsqu'elles répondent aux normes, celles-ci sont remises en question, les activités sociales et sexuelles des femmes sont passées au peigne fin, et l'aptitude des femmes à commander ainsi que leurs perceptions de harcèlement et de traitement inéquitable sont mises en doute. En bout de ligne, les données de recherche laissent supposer que les femmes sont observées et évaluées d'une façon qui les discrédite et les déprécie par rapport aux normes masculines. Si les femmes ne peuvent exécuter les tâches physiques selon les mêmes normes et en utilisant les mêmes méthodes que leurs homologues masculins, leurs autres qualités de «soldat» ne sont pas reconnues.

15. Les limites d'un leadership positif. Sans exception, les femmes ont mentionné des pairs, des instructeurs et/ou des superviseurs qui les appuyaient en tant qu'individus et qui appuyaient également la présence des femmes dans les armes de combat en général. Par exemple, elles ont parlé du sergent qui leur disait qu'elles pouvaient venir le voir chaque fois qu'elles éprouvaient des difficultés, ou de l'adjudant qui rappelait à l'ensemble du groupe, de la troupe ou du peloton que le travail d'équipe incluait tout le monde, ou du caporal-chef qui les invitait à passer du temps avec sa famille la fin de semaine pour échapper à la solitude de leur réalité quotidienne. Toutefois, il était rare qu'une femme rapporte que des pairs qui l'avaient injuriée et intimidée avaient été tenus responsables de leur comportement. Il était rare qu'une femme rapporte qu'un caporal-chef qui avait «bavardé» avec des stagiaires masculins au sujet des désavantages que présentaient les femmes dans les armes de combat ait été réprimandé pour avoir affiché une attitude déplacée. Les chefs appuyaient les femmes sur une base individuelle et personnelle, mais peu de mesures concrètes étaient prises pour faire cesser le harcèlement, la discrimination et les influences négatives sur la constitution d'une équipe mixte. Plusieurs processus,

dont il est question ci-dessous, formaient le cadre global ou le contexte culturel de l'expérience des femmes.

16. Les processus de groupe et le pouvoir de sélection par les pairs. On a souvent dit que les processus de groupe constituaient un élément clé de l'efficacité opérationnelle (Lamerson, 1989; Wild, 1988) et exerçaient une influence considérable sur l'acceptation et l'intégration des femmes (King, 1990; Park, 1986). Les femmes interviewées ont mentionné diverses influences qui, selon elles, ont contribué au rejet des femmes dans le milieu des armes de combat. Plusieurs d'entre elles ont fait remarquer qu'elles avaient le plus de difficulté avec leur groupe de pairs; plusieurs ont indiqué que le problème venait des instructeurs et superviseurs plus âgés, tandis que d'autres estimaient que les hommes plus jeunes éprouvaient le plus de difficulté en ce qui avait trait à la présence des femmes dans les armes de combat. Souvent, les femmes croyaient que leur groupe de pairs les acceptait au début mais subissait l'influence de quelques personnes au sein du groupe, et de certains instructeurs, pour finalement leur retirer son appui. Quelques femmes ont constaté un appui de la part de leurs pairs ou une combinaison de processus positifs et négatifs. Fréquemment, la majorité des instructeurs et des pairs étaient neutres ou, à tout le moins, les femmes interrogées n'ont remarqué chez eux aucun comportement positif ou négatif. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, l'appui était personnel et, le plus souvent, il ne nuisait pas aux processus de groupe.

17. L'analyse de l'expérience des femmes laisse supposer que l'«aptitude» à l'emploi dans les armes de combat est déterminée au moyen d'un processus de sélection par les pairs qui est guidé et maintenu par les instructeurs et les superviseurs. On peut expliquer le rejet global des femmes en tant que processus collectif et culturel; il ne relève pas d'un sous-groupe particulier identifié d'après l'âge, le grade et/ou le statut. Comme l'indique le paragraphe suivant qui traite des normes physiques, les instructeurs peuvent influer sur la perception que les pairs ont, dans ce cas, de la capacité et de l'«aptitude» des femmes. Par contre, si le groupe des pairs exclut socialement les femmes des processus du groupe et/ou leur retire toute forme d'appui dans le milieu d'instruction, et que les chefs n'interviennent pas de manière efficace, le pouvoir de sélection et le pouvoir de déterminer l'«aptitude» à faire partie du groupe sont de fait transférés au groupe de pairs. Cela laisse entendre que l'acceptation ou le rejet des différences, comme celles que représentent les femmes, n'a pas été déterminé par un segment particulier de la population des armes de combat. Il semble plutôt que ce soit le résultat d'un processus de sélection au sein du groupe de pairs, processus guidé et influencé par les instructeurs et les chefs.

18. Normes d'instruction. Les femmes ont souvent décrit une certaine ambiguïté au sujet de la définition des normes physiques requises. D'une part, elles étaient conscientes des normes quantifiables, par exemple le nombre de tractions sur les bras et de redressements assis ainsi que le temps alloué pour effectuer une course ou une marche forcée. Souvent, les femmes rapportaient qu'une fois ces normes respectées, on exigeait un autre niveau subjectif de «performance physique». Plusieurs femmes ont admis qu'elles accusaient souvent du retard sur leurs pairs masculins lors d'une course de groupe. La réaction type de l'instructeur était de faire courir les hommes plus loin et/ou plus vite jusqu'à ce que les traînardes rejoignent le groupe ou terminent la course. Les femmes croyaient que ce genre de pratique suscitait chez les pairs masculins du ressentiment à leur endroit, et elles y voyaient toutes des «stratégies» utilisées par les instructeurs afin de séparer les hommes et les femmes et de montrer aux stagiaires masculins que les femmes n'étaient pas à leur place dans les armes de combat. La norme physique applicable à un cours particulier était basée sur ce que le stagiaire le plus apte était capable d'accomplir en fait de distance, de rapidité et de quantité. L'analyse d'expériences comme celles-là porte à croire que les techniques d'instruction qui sont censées favoriser le travail d'équipe ont en réalité pour effet de diviser et de détruire une équipe qui n'est pas formée d'un groupe relativement homogène d'hommes. D'après l'expérience des femmes, les processus de groupe faisant appel à la performance physique ne

respectaient pas une «norme physique» uniforme, mais servaient plutôt à séparer les personnes «faibles» des personnes «fortes» et «aptes».

19. Harcèlement et discrimination. Les femmes qui ont passé du temps dans le milieu d'instruction et/ou d'emploi des armes de combat décrivent systématiquement une expérience qui englobe des actes quotidiens de harcèlement, d'intimidation et de mesquinerie. Elles disent que les femmes sont couramment traitées de «vaches», de «salopes», de «putains», etc. La plupart rapportent qu'elles en ont fait l'expérience directement et fréquemment, tandis que d'autres ont indiqué qu'elles savaient qu'on les appelait ainsi «derrière leur dos». Les discussions informelles entre pairs masculins, et en présence des femmes, étaient souvent chargées d'allusions à caractère sexuel, ce qui faisait que plusieurs femmes craignaient d'être victimes d'agressions sexuelles commises par leurs pairs masculins et, dans certains cas, par leurs supérieurs. Dans plusieurs cas, leurs craintes étaient fondées; en effet, on a rapporté un viol et plusieurs agressions physiques nécessitant des soins médicaux ou une hospitalisation. À propos du harcèlement sexiste dans l'armée américaine, Miller (1997) indique ce qui suit :

«Dans le cas des relations entre hommes et femmes dans l'Armée, les perceptions sont importantes parce que certains hommes croient que les femmes, et non les hommes, constituent le groupe privilégié et puissant au sein des forces militaires. Ces hommes agissent alors comme s'ils faisaient partie d'un «groupe opprimé» en fonction de ces perceptions. La majorité d'entre eux s'opposent à une participation accrue des femmes dans l'Armée, mais ils craignent des conséquences organisationnelles négatives s'ils expriment ouvertement leurs objections. Ils ont donc recours à des formes de protestation interactionnelles et indirectes. Je qualifie de «harcèlement sexiste» les stratégies de résistance des hommes dans l'Armée. Ce comportement comprend le sabotage, les atermoiements, l'ignorance prétendue, la surveillance constante, les commérages et les rumeurs, ainsi que les menaces indirectes. Ce harcèlement vise les femmes mais il n'est pas sexuel; il est souvent impossible d'en trouver l'origine.» (p. 32-33). [Traduction libre]

Cette explication est utile pour tenter de comprendre le harcèlement et la discrimination dont ont été victimes les femmes dans le milieu des armes de combat. Elle permet également de mieux comprendre les relations entre hommes et femmes et les interprétations de fraternisation qui semblent toucher les femmes

d'une manière disproportionnée et négative. Le paragraphe 26 traite plus en détail de la fraternisation et des questions de pouvoir perçu.

20. Sans exception, les femmes ont compris qu'elles n'étaient pas les bienvenues ni acceptées dans les armes de combat, et elles ont exprimé une frustration considérable devant le fait qu'on ne leur avait «même pas donné une chance». Les femmes ont fréquemment indiqué qu'à l'époque, elles ne savaient pas ou n'étaient pas certaines s'il s'agissait de harcèlement ou si le traitement qu'elles recevaient faisait tout simplement partie de l'instruction. Par exemple, une femme qui a rapporté (au cours d'une interview) qu'elle avait été victime de harcèlement physique de la part d'un instructeur durant l'instruction ne savait toujours pas si ce genre de traitement était justifié en milieu d'instruction.

21. Rendement : Interaction entre l'aspect psychologique et l'aspect physique. Le plus souvent, les femmes qui n'ont pas satisfait aux normes ont été incapables de prédire quel aurait pu être le résultat dans un milieu équitable et exempt de discrimination, où elles auraient pu se concentrer sur les exigences pertinentes de l'instruction. Même si plusieurs femmes croyaient qu'elles n'auraient probablement pas été en mesure de répondre aux exigences physiques de leur groupe professionnel, elles avaient cependant cru, au début de leur instruction, qu'elles étaient capables de satisfaire aux exigences physiques et aux autres critères des armes de combat. Les données laissent entendre que l'expérience des femmes dans les

armes de combat, et l'issue de cette expérience, ont souvent eu pour effet de transformer les perceptions que les femmes avaient de leur capacité et de leur potentiel en une perception qui reflétait plus exactement les perceptions répandues au sein des armes de combat en ce qui concerne l'aptitude des femmes. Le message transmis dans l'ensemble des armes de combat était que les femmes ne possèdent ni l'aptitude ni le potentiel nécessaire pour apporter une contribution efficace dans ce milieu. La motivation, l'information au stade du recrutement, l'acceptation par les pairs et/ou par les instructeurs, ainsi que la préparation mentale et le conditionnement physique étaient présentés comme un ensemble de questions interdépendantes. L'analyse des données laisse supposer que cet ensemble de questions influait sur la préparation psychologique et physique des femmes de manière à rendre inséparables les aspects physique et psychologique. Peu importe ce qu'elles étaient au début, la motivation et la confiance se sont détériorées dans le milieu d'instruction. De nombreuses femmes ont dit avoir été systématiquement minées sur le plan psychologique, ce qui a entraîné chez elles une perte graduelle de l'intérêt, ainsi que du désir et/ou de la capacité de satisfaire aux exigences physiques et/ou théoriques de l'instruction. Sans aucune exception, les femmes interviewées qui ont suivi mais n'ont pas réussi le cours de NQ 3 ont décrit des variantes de cette expérience.

Début du texte

## Expériences individuelles

22. Le milieu décrit ci-dessus représente le contexte dans lequel les femmes ont poursuivi une carrière dans les armes de combat. Les femmes ont décrit une expérience caractérisée par une combinaison d'exigences psychologiques et physiques extrêmes, auxquelles s'ajoutaient des normes et des comportements sociaux fondés sur le sexe. L'ambiguïté fréquente des normes d'instruction, la puissance des processus de groupe et le pouvoir que les instructeurs et les supérieurs exercent sur les stagiaires et les subalternes, ainsi que les attentes naïves des nouvelles recrues, mettent les recrues des armes de combat, en particulier les femmes, dans une position très vulnérable. Le milieu a été défini par des hommes afin de former et d'employer des hommes. Les femmes entrent donc dans un monde qui définit et renforce les rôles des deux sexes d'une façon qui entre en conflit avec le rôle d'une femme dans les armes de combat. Par conséquent, la motivation d'une femme à assumer un «rôle masculin» est suspecte. Dans les armes de combat, les motivations et les comportements de chaque femme sont interprétés d'une manière qui ne laisse aucune place aux femmes qui souhaitent faire partie de ce milieu parce qu'elles «veulent faire le travail». Par contre, les femmes comprennent qu'elles devront devenir «un des gars» pour pouvoir réussir. En définitive, il n'y a aucune place pour elles parce qu'elles ne peuvent remplir aucun de ces rôles contradictoires. Les expériences relatées ci-dessous servent à illustrer en partie les processus mentionnés plus haut et les thèmes répétitifs exposés à la suite des biographies. Les noms mentionnés ci-dessous ne sont pas les vrais noms des femmes qui ont participé à ces expériences.

### DONNA

Donna s'était toujours intéressée aux forces militaires même si elle savait très peu de choses à leur sujet jusqu'à ce qu'un recruteur visite son école secondaire. Le recruteur lui a dit de s'enrôler dans la Milice, ce qu'elle a fait. Elle a dit qu'elle s'était bien tirée d'affaire lors de l'instruction des armes de combat de la Milice, puis elle a travaillé sur une grande base de l'Armée de terre, dans son groupe professionnel des armes de combat, en attendant une occasion de se joindre à la Force régulière. En 1992, elle s'est enrôlée dans la Force régulière, plus précisément dans le groupe professionnel des armes de combat où elle avait servi pendant son séjour dans la Milice.

Donna a ensuite terminé avec succès l'instruction des recrues à Cornwallis. Elle a rapporté qu'elle n'avait eu aucune difficulté à satisfaire aux normes, mais que certains de ses pairs lui «avaient fait la vie dure» parce qu'ils croyaient qu'elle avait reçu un traitement préférentiel en raison de son expérience antérieure dans la Milice.

Seule femme parmi 15 hommes, Donna a qualifié d'«horrible» son instruction de NQ 3 dans les armes de combat. Tout s'est bien passé au début, mais beaucoup de ses pairs la détestaient. Elle faisait tout ce qui était exigé d'elle, par exemple des tractions à la barre fixe, et transportait l'équipement. Malgré tout, la plupart de ses pairs ne voulaient pas d'elle et elle passait beaucoup de temps seule. Elle n'était pas autorisée à parler aux autres femmes de la base et, selon son expérience, les autres femmes «gardaient leurs distances». Elle a dit qu'elle appelait sa mère constamment parce qu'«il y a des choses qu'on ne peut tout simplement pas dire aux gars».

En outre, il existait des règles strictes interdisant ses pairs masculins d'entrer dans sa chambre. Elle a décrit une situation au cours de laquelle des instructeurs ont demandé à un pair masculin de l'aider à déplacer une armoire dans sa chambre. En dépit du fait qu'elle n'avait pas de camarade de chambre pour l'aider à effectuer les tâches physiques, ses pairs étaient d'avis qu'elle avait reçu une attention particulière dans ce cas précis. Elle a fait remarquer qu'elle devait également exécuter seule les travaux courants de nettoyage et d'autres tâches, alors que ses pairs travaillaient ensemble. Dans un autre cas, lorsque quelques-uns de ses pairs qui voulaient lui parler ont été surpris à la porte de sa chambre, elle a été accusée d'avoir des hommes dans sa chambre et de mentir lorsqu'elle a nié ce fait, et des accusations auraient été portées contre elle si un adjudant (adj) (voir ci-dessous) n'était pas intervenu.

Donna a décrit un sentiment d'hostilité qui a été manifesté à son endroit tout au long du cours, et elle a indiqué que quatre de ses pairs masculins ont formulé la plupart des commentaires désobligeants à son égard, notamment des injures («putain, vache et pire encore»). Autant qu'elle sache, aucune mesure n'a été prise pour rectifier les comportements spécifiques de ces quatre militaires. Elle a dit qu'elle avait voulu abandonner à certains moments parce que l'instruction était particulièrement dure et qu'elle ne recevait guère d'appui de la part de ses pairs; toutefois, ce sont également quelques-uns de ses pairs qui l'ont convaincue de rester.

Donna a rapporté qu'un adj. avait souvent pris son parti. Par exemple, plusieurs semaines après le début du cours, il a parlé à tous les stagiaires et leur a rappelé que personne ne devait être mis à l'index ou exclu, que tous faisaient partie du groupe et que, s'il entendait des commentaires désobligeants à l'égard de qui que ce soit, «les responsables allaient payer, un point c'est tout». Elle a dit que la situation s'est en effet améliorée après cela; or, ses pairs masculins ont considéré ce genre d'appui comme un traitement particulier. Il y avait aussi un caporal-chef (cplc) avec qui elle s'entendait bien, et un autre cplc avec qui elle avait un «conflit de personnalité». Elle a ajouté que ce dernier cplc «s'en prenait» à plusieurs personnes.

Lors de la fête marquant la fin du cours, il y a eu une confrontation physique et verbale directe entre Donna et des pairs qui ne croyaient toujours pas que sa place était dans les armes de combat. Ce soir-là, il a fallu l'escorter jusque chez elle. À la fin du cours, elle devrait être affectée à une base où il n'y avait, semble-t-il, aucune femme dans les armes de combat; elle a rapporté qu'elle était «terrifiée». Elle a réussi à échanger son affectation avec celle d'un pair qui voulait aller là-bas, et elle a été affectée à un endroit où les armes de combat comptaient quelques femmes qualifiées.

Après l'instruction, Donna s'est rendu compte qu'elle avait peu de contacts avec les pairs qui lui en

avaient fait endurer le plus durant le cours de NQ 3, et tout allait très bien au début. Toutefois, il est vite devenu évident que «les hommes ne nous aiment pas [nous les femmes]», surtout pendant les exercices en campagne. Elle s'est aperçue que ses activités sociales étaient surveillées de très près, et que les injures et autres mesquineries avaient repris. Si elle sortait avec ses pairs, on la traitait de «salope». Si elle restait seule dans sa chambre, on la traitait encore de «salope» parce qu'on supposait qu'il y avait quelqu'un avec elle. Si on la voyait en compagnie d'un pair masculin, on supposait qu'elle «couchait à droite et à gauche». Après quelques mois, elle a demandé un reclassement, qu'on lui a cependant refusé.

Donna a dit qu'elle avait déposé une plainte officielle après avoir été menacée physiquement par un pair masculin. Ce dernier n'a pas été trouvé coupable de l'infraction présumée malgré la preuve du contraire. Durant l'enquête, elle a été interrogée par une femme officier qui a insinué que Donna avait contribué au comportement du pair masculin. Donna a eu l'impression non seulement qu'on enquêtait sur sa vie personnelle, mais aussi qu'on l'avait «frappée quand elle était à terre», lorsqu'une femme officier a mis en doute sa crédibilité. Selon Donna, personne ne l'avait crue au sujet des incidents survenus dans le passé, et personne ne la croirait jamais. Elle commençait «à en avoir assez». Donna a donc décidé de quitter les FC.

Donna a envisagé de retourner dans la Milice ou dans la Force régulière, mais dans un groupe professionnel différent. Elle a dit qu'elle ne découragerait pas les jeunes femmes de s'enrôler dans les FC, mais elle leur donnerait le conseil suivant : soyez une femme en premier, soyez qui vous êtes, et ne vous attendez pas à un traitement particulier. Donna croit qu'elle a effectué exactement le même travail que les hommes, et plus encore, pour prouver qu'elle en était capable. Malgré ses efforts pour s'intégrer, on ne lui a jamais permis d'être un des gars. Comme elle l'a dit elle-même : «on ne peut pas faire partie de leur club».

**DENISE**

Denise avait toujours voulu être dans l'Armée de terre puisqu'elle venait d'une famille de militaire. Elle s'est jointe aux cadets à l'âge de 12 ans et, lorsqu'elle a atteint l'âge requis, elle a présenté une demande d'enrôlement dans la Force régulière. Elle appelait le centre de recrutement toutes les deux semaines, pour se faire dire qu'il n'y avait aucun débouché. Enfin, on lui a dit qu'il y avait des postes vacants dans les armes de combat. Après avoir regardé un vidéo et réussi les tests de sélection, elle a été choisie pour entreprendre l'instruction dans les armes de combat, ce dont elle était très fière. Elle a donc commencé l'instruction des recrues en 1994. Au cours de l'interview, elle a indiqué qu'il ne lui était pas venu à l'esprit à ce moment-là qu'elle ait pu être sélectionnée parce qu'elle était une femme.

Denise a rapporté qu'il y avait plusieurs autres femmes et une femme instructeur à l'école des recrues. Elle croyait que c'était encourageant pour les jeunes recrues féminines. Denise avait satisfait à toutes les normes physiques «applicables aux femmes», mais on lui a dit que parce qu'elle allait entreprendre l'instruction des armes de combat, elle devrait répondre aux normes applicables aux hommes. À un certain moment, il a semblé qu'elle échouerait parce qu'elle ne pouvait faire que 30 tractions sur les bras (et non les 33 requises), mais on a fini par lui permettre d'entreprendre comme prévu l'instruction des armes de combat en compagnie de ses pairs.

L'instruction des fantassins a débuté en 1995 mais, cinq semaines plus tard, Denise a commencé à se décourager. Voici ce qu'elle a dit :

«C'est clair, ils [les hommes] ne veulent pas que les femmes soient là. Ce n'est pas tant les jeunes, c'est-à-dire les pairs, mais plutôt les vieux, c'est-à-dire les instructeurs... Chez les jeunes, la mentalité est

différente. Si vous pouvez leur prouver que vous êtes capable, alors ils vous accepteront. Les instructeurs sont plus bornés.»

Elle a dit que, pour elle, la chose la plus difficile à endurer était le sentiment d'isolement qui venait du fait d'être la seule femme au sein du groupe de pairs :

«Ils ont tout fait pour me séparer des gars de mon groupe... J'avais une petite chambre loin des autres. Personne n'avait le droit de venir dans ma chambre, et je ne pouvais aller dans celle des autres. Le but était de faire en sorte que les autres gars ne m'aiment pas. Ils [les instructeurs] disaient aux gars [les pairs masculins] : «Une fille n'est pas à sa place dans les armes de combat.»

Selon Denise, deux des huit instructeurs la traitaient de la même façon que ses pairs masculins. Elle a dit qu'elle avait l'impression qu'on mettait toujours ses capacités à l'épreuve et qu'on la distinguait toujours des autres parce qu'elle était «la fille dans les armes de combat». Denise a raconté qu'un matin, au cours d'une inspection, on a constaté qu'elle et deux pairs avaient commis les mêmes infractions. On leur a dit qu'ils signeraient les «notes rouges» dans la soirée; toutefois, ce soir-là, elle a été la seule à devoir signer.

Denise a dit qu'elle a commencé à se décourager après un exercice de combat corps à corps. Ses pairs masculins ont été jumelés selon leur taille, et elle s'est retrouvée avec l'homme le plus gros de son groupe. La veille, cet homme est allé la voir et lui a demandé ce qu'il devait faire, car on l'avait déjà prévenu qu'il aurait des ennuis s'il ne combattait pas vraiment. Or, il reconnaissait que la situation dans laquelle ils se trouvaient était difficile. Elle lui a dit : «Tu ferais mieux de faire de ton mieux, sinon c'est toi qui auras des ennuis.» Elle se croyait forte physiquement et émotivement au début de son instruction, mais elle commençait maintenant à tirer de l'arrière dans l'entraînement physique comme la course. Les hommes devaient faire des tours de piste supplémentaires jusqu'à ce qu'elle ait fini. Elle avait l'impression que cela contribuait au ressentiment que ses pairs éprouvaient à son égard.

Denise a commencé à sentir que la pression était trop forte pour elle. En classe, durant la cinquième semaine, elle a commencé à se désintéresser de l'exposé qui était présenté. L'instructeur lui a demandé sur un ton furieux si la matière l'intéressait. Elle a répondu : «Non, pas vraiment.» On l'a fait sortir de la classe immédiatement et, au bout de quelques minutes, elle était dans un bureau, ses papiers de libération devant elle, prêts à recevoir sa signature. «On s'était préparé, c'est comme si on attendait tout simplement que je parte.»

Après avoir signé ses papiers de libération, Denise est restée dans une troupe de transit pendant deux semaines, dans l'attente de savoir si elle pouvait obtenir un reclassement. Elle a dit qu'on le lui a refusé et, durant cette même période, deux de ses pairs masculins en ont obtenu un.

Début du texte

## Thèmes répétitifs

23. Le milieu physique et psychologique qui a été décrit ci-dessus et que «Donna» et «Denise» ont connu est essentiel à la compréhension de l'incidence des autres processus auxquels les femmes ont été confrontées dans les armes de combat. Dans cette optique, les questions suivantes formaient une partie de l'expérience de la plupart des femmes :

a. les processus de recrutement;
b. la perception de quotas;
c. la fraternisation/les comportements sociaux et sexuels;
d. l'isolement par rapport aux pairs;
e. la concurrence chez les femmes;
f. l'«aptitude» aux armes de combat;
g. les blessures attribuables à l'instruction;
h. les mesures consécutives à l'instruction; et
i. l'expérience militaire antérieure.

Chaque thème est exposé plus en détail dans les paragraphes qui suivent.

24. Processus de recrutement. La plupart des femmes interviewées se sont dites frustrées par le processus de recrutement. Elles ne croient pas avoir été suffisamment préparées à faire face aux questions sociales ou aux questions fondées sur le sexe auxquelles elles seraient confrontées. Pour ces femmes, le défi que posait l'admission à un emploi non traditionnel résidait moins dans les exigences physiques et intellectuelles du travail que dans le rejet et les préjugés systémiques qui étaient manifestés à l'endroit des femmes dans les tentatives explicites et implicites visant à les faire partir. Lors de leur recrutement, ces femmes ont cru qu'elles étaient sélectionnées aux fins de l'instruction et de l'emploi dans les armes de combat parce que l'institution dans son ensemble, y compris les instructeurs et le personnel, acceptait les femmes dans ces rôles. Elles ont souvent exprimé du ressentiment après avoir découvert, par le biais d'un processus pénible et offensif, que les processus de recrutement et d'instruction/d'emploi étaient complètement incohérents. Quelques femmes ont indiqué qu'elles n'avaient pas reçu suffisamment d'information au sujet des exigences physiques des armes de combat.

25. Quotas. Les hommes et les femmes qui ont fait partie des groupes de discussion de la Force régulière et les femmes qui ont servi dans les armes de combat croient que les FC utilisent un système de quotas afin d'augmenter la représentation des femmes dans les armes de combat. Les femmes et les hommes s'opposent à l'utilisation de quotas pour recruter des femmes. Les femmes qui ont participé aux travaux des groupes de discussion (Davis, 1997) et aux interviews sont d'avis que les quotas nuisent à leur crédibilité dans les armes de combat, et les hommes estiment que les quotas permettent de «faire passer» les femmes alors qu'elles ne peuvent faire le travail. Les hommes ne croient pas que les femmes s'intéressent aux armes de combat pour y faire carrière; cependant, de nombreuses femmes se sont dites très motivées par une carrière dans les armes de combat. Même si la majorité des femmes interviewées ont cru au départ qu'elles avaient été sélectionnées aux fins de l'instruction et de l'emploi dans les armes de combat en fonction de leur mérite, elles se sont souvent demandé si elles n'avaient pas en fait été recrutées seulement parce qu'elles étaient des femmes. Cette perception les a amenées à douter de leur capacité de faire le travail et/ou à se demander s'il devait y avoir des femmes dans les armes de combat. L'impression de faire partie d'un «quota» influe sur la perception qu'une personne a de son aptitude de même que sur l'interaction des aspects psychologique et physique du rendement, dont il a été question au paragraphe 21 ci-dessus.

26. Fraternisation/questions sociales et sexuelles. Une série de questions complexes liées aux attentes et aux croyances se rapportant au comportement social et sexuel des femmes guide l'interprétation de la fraternisation et des processus connexes dans le milieu des armes de combat. Les hommes attribuent la fraternisation à la présence des femmes dans le milieu d'instruction et d'emploi. Les femmes éprouvent du ressentiment à l'égard des femmes qui, selon elles, font preuve d'un comportement social et sexuel irresponsable, et les hommes perçoivent les activités sociales des femmes d'une façon qui leur permet de

les considérer comme une ressource sexuelle pour les hommes. Par exemple, de nombreuses femmes ont dit que peu importe la façon dont elles se comportaient sur le plan social, les hommes faisaient courir le bruit qu'elles avaient couché avec beaucoup d'hommes dans l'unité. Les hommes qui faisaient partie des groupes de discussion de la Force régulière se sont dits d'avis que les femmes possédaient un «pouvoir sexuel» leur permettant d'influencer les instructeurs et les supérieurs, et que les hommes ne possédaient pas cet avantage (Davis, 1997). Le grade représente l'autorité et le pouvoir sur les subordonnés dans l'environnement militaire; toutefois, les données laissent supposer que la perception d'un pouvoir fondé sur le sexe reçoit fréquemment plus d'attention dans les cas touchant les femmes et les hommes qui ne sont pas des pairs. Par conséquent, le grade n'est souvent pas considéré comme un facteur lorsque les hommes ont l'impression que les femmes couchent avec les instructeurs pour réussir l'instruction. Par exemple, on a dit lors d'une interview qu'une femme soldat en formation et un sergent avaient tous deux été accusés de fraternisation après avoir été vus ensemble à l'extérieur de la base. On a mis fin brusquement à l'instruction de la stagiaire sans lui avoir indiqué au préalable que son rendement était inférieur à la norme. Il n'est pas étonnant que la stagiaire ait eu l'impression que le cas de fraternisation dans lequel elle était impliquée ait eu une incidence directe sur son évaluation dans le cadre du cours, même si l'autre partie exerçait un pouvoir considérable sur elle puisqu'elle était un soldat suivant un cours de NQ 3.

27. Enfin, les femmes ne sont pas certaines que les cas de harcèlement et les incidents plus graves comme les agressions sont adéquatement traités au sein de la chaîne de commandement. Elles ont souvent rapporté qu'elles n'avaient personne à qui parler de ces incidents et que personne ne pouvait les comprendre, ou que les raisons motivant leurs plaintes et leurs comportements sociaux antérieurs devenaient la cible des enquêtes. Les militaires masculins qui ont participé aux travaux des groupes de discussion de la Force régulière ne croient pas qu'ils puissent discipliner, motiver et diriger les femmes sans risquer d'être accusés de harcèlement (Davis, 1997).

28. Isolement par rapport aux pairs masculins. Dans le cas de plusieurs des femmes interviewées (10), il n'y avait pas d'autres femmes dans leur groupe de pairs lorsqu'elles ont suivi l'instruction des armes de combat. Cette situation a donné lieu à divers problèmes, notamment la peur d'être agressée par des pairs masculins, un isolement social extrême et l'impression que la charge de travail quotidienne est disproportionnée parce que les travaux d'entretien sont effectués sans l'aide de pairs. Même si ces femmes ont souvent trouvé un certain appui social et moral au sein de leur groupe de pairs masculins, elles étaient d'avis qu'elles auraient eu une meilleure expérience s'il y avait eu une autre femme à qui parler. En outre, plusieurs estimaient que s'il y avait eu au moins une femme de plus, on aurait prêté beaucoup moins d'attention aux femmes sur une base quotidienne. Dans tous les cas où le groupe en formation ne comptait qu'une seule femme, des restrictions étaient appliquées afin de veiller à ce que les pairs masculins n'entrent pas dans la chambre de la femme. Même si la plupart des femmes convenaient que ces restrictions servaient à les isoler davantage du groupe, plusieurs ont aussi craint d'être agressées physiquement et sexuellement par leurs pairs masculins. Les femmes qui ont subi l'instruction alors qu'il y avait au moins deux femmes dans le groupe ont souvent affirmé qu'à leur avis, les femmes et les hommes devraient être mieux intégrés pour ce qui est des conditions de vie quotidiennes. Pour toutes les femmes, le dénominateur commun constituait le manque de contrôle sur leur propre sécurité personnelle et leur interaction avec les pairs masculins. Par exemple, les femmes ne pouvaient profiter du «travail d'équipe» avec leurs pairs dans la vie de tous les jours, mais elles n'avaient pas le droit de verrouiller leur porte la nuit si elles ne se sentaient pas en sécurité. On pourrait remédier en partie à cette contradiction apparente entre les besoins de sécurité définis et le désir d'accroître l'intégration des femmes en permettant à celles-ci de participer aux décisions qui auront une incidence sur leur sécurité et/ou leur aptitude à faire partie de l'«équipe».

29. Concurrence chez les femmes. La majorité des femmes interviewées étaient l'une de deux femmes ou plus dans le milieu d'instruction et/ou d'emploi et, dans plusieurs cas, les femmes ont commencé l'instruction des armes de combat dans un groupe d'environ 10 femmes. Ces femmes n'ont pas signalé le degré d'isolement social que les femmes seules ont éprouvé, et elles ont pu profiter de l'appui de pairs féminins et masculins. La signification de la présence d'autres femmes était moins importante pour ces femmes que pour les femmes seules. Les femmes interviewées ont fréquemment décrit des situations où les femmes rivalisaient entre elles au lieu de s'appuyer mutuellement. Avec le recul, ces femmes estiment qu'elles auraient pu avoir plus de succès si elles s'étaient appuyées mutuellement. Toutefois, elles savaient que les femmes étaient considérées comme «faibles» et croyaient à l'époque que si elles pouvaient montrer qu'elles étaient différentes des autres femmes, elles auraient alors une meilleure chance de réussir. Étant donné qu'une femme après l'autre se retrouvait dans le peloton du personnel en attente, les femmes ont souvent dit qu'elles croyaient que peu importe leurs points forts sur le plan professionnel, les femmes seraient évaluées principalement en fonction de leur sexe.

30. Il est important de noter que le fait d'être une femme dans le milieu d'instruction des armes de combat n'avait pas la même signification pour une femme seule que pour un groupe de femmes. Tandis que les femmes seules croyaient, par exemple, qu'au moins une autre femme améliorerait le fait d'être une femme dans les armes de combat, celles qui faisaient partie d'un groupe de femmes attachaient moins d'importance à la présence d'autres femmes. Cela soulève la question de la masse critique, c'est-à-dire combien de femmes ou quelle proportion de femmes il faut pour créer une situation qui contribue vraiment à accroître le taux de réussite et de conservation des femmes. Les données de recherche dont il est question aux paragraphes 28 et 29 laissent entendre que la masse critique seule ne fera pas augmenter le taux de conservation des femmes dans les armes de combat, à moins que cette masse critique ne soit suffisamment grande pour influer sur le milieu des armes de combat dans son ensemble. Un changement qualitatif dans ce milieu aurait à son tour un impact sur l'expérience des femmes et ferait augmenter leur taux de conservation dans les armes de combat.

31. «Aptitude» aux armes de combat. Les comptes rendus des femmes donnent à penser que l'«aptitude» aux armes de combat ne relevait pas d'une évaluation des attributs professionnels, mais plutôt qu'elle reposait entièrement sur la question de savoir si les intervenants clés (pairs et instructeurs) les accepteraient les femmes comme étant «aptes». Ce processus fait partie du processus de groupe décrit au paragraphe 16 ci-dessus; toutefois, les femmes considéraient fréquemment ce processus comme une question personnelle. Par conséquent, elles mettaient souvent en doute leur propre aptitude tout en formulant des interprétations contradictoires lorsqu'elles essayaient de comprendre qui décide et comment l'on décide qu'une personne est apte aux armes de combat. Par exemple, une femme a déclaré : «Je pense que je n'étais pas apte aux armes de combat... Ils [pairs et instructeurs] n'ont pas du tout travaillé pour moi.» Son aptitude à exécuter le travail était dans une large mesure définie par le peu d'empressement des hommes à l'accepter et à la traiter comme si elle appartenait au groupe. Plusieurs femmes ont dit qu'un supérieur est censé travailler pour ses subalternes afin de les aider à progresser; cependant, les femmes ne croient pas que leurs instructeurs et leurs supérieurs, pour la plupart, se soient efforcés le moindrement de répondre aux besoins des femmes dans les armes de combat. Au contraire, l'impression chez les femmes est que les règlements officiels et les processus officieux qui étaient maintenus et appuyés par les instructeurs et les supérieurs servaient à renforcer la croyance selon laquelle les femmes n'étaient pas aptes à servir dans les armes de combat. Par exemple, les règlements officiels qui empêchaient les hommes d'entrer dans la chambre d'une femme servaient à exclure cette femme de son groupe de pairs. Des processus officieux tels que la non-intervention lorsque des militaires affichaient des attitudes inappropriées transmettaient comme message que le rejet des femmes était accepté dans le milieu des armes de combat.

32. Blessures attribuables à l'instruction. Tout au long de l'instruction, les femmes et les hommes sont continuellement obligés de faire aussi bien que le stagiaire physiquement le plus fort du cours, ce qui donne souvent lieu à du découragement et/ou des blessures. Avec le recul, bien des femmes ne savaient pas si c'était leur aptitude physique ou leur endurance psychologique qui était mise à l'épreuve, mais elles en sont venues à comprendre qu'il s'agissait d'un processus non productif qui nuisait à leur rendement au lieu de l'améliorer. Les femmes ont souvent décrit des méthodes d'entraînement physique qui, selon elles, provoquaient des blessures. Dans certains cas, ces questions étaient présentées comme des questions propres à chaque sexe, par exemple de l'équipement mal ajusté qui causait des blessures. Plusieurs femmes ont indiqué que les hommes subissaient également des blessures fréquentes. Toutefois, lorsqu'on examine les diverses expériences des femmes par rapport à la performance physique et aux blessures, il semble que les femmes ne soient pas traitées de la même façon que leurs pairs masculins par suite d'une blessure. Dans certains cas, par exemple, on s'est peut-être servi d'une blessure comme «excuse» pour retirer des femmes de l'instruction. Dans d'autres cas, des femmes ont été privées d'encouragement et d'aide alors qu'elles récupéraient et/ou maintenaient leur forme physique en attendant de reprendre l'instruction.

33. Mesures consécutives à l'instruction. Les femmes se sont souvent dites d'avis que lorsqu'elles sont considérées comme inaptes aux armes de combat, cela signifie qu'elles sont inaptes aux FC dans leur ensemble. Elles ont fréquemment cité des exemples précis où leurs pairs masculins ont dû interrompre l'instruction et ont reçu un reclassement, alors que des femmes ont été immédiatement libérées ou ont dû reprendre leur cours continuellement jusqu'à ce qu'elles soient épuisées psychologiquement et demandent leur libération des FC. Beaucoup de femmes ont exprimé un sentiment de frustration et d'injustice en raison du fait que l'«échec» dans les armes de combat signifiait la fin de leur carrière militaire (ou de leur carrière dans la Force régulière). Elles étaient furieuses parce que leurs compétences et leurs aptitudes n'avait pas été appréciées et qu'on leur avait refusé l'occasion de «servir». Elles sont déconcertées de voir une institution consacrer beaucoup d'argent à l'instruction et ensuite se débarrasser de «bons soldats» pour en recruter de nouveaux. En outre, la plupart des femmes interviewées étaient d'avis que, sur le plan personnel, cela leur avait coûté très cher car elles avaient renoncé à d'autres possibilités d'éducation, de formation et d'emploi. Elles ont eu l'impression de «perdre leur temps» en participant à un processus qui les a humiliées, qui a favorisé une piètre estime de soi et qui a souvent donné lieu à des blessures physiques.

34. Expérience militaire antérieure. Bon nombre des femmes avaient déjà servi dans la Réserve des FC avant de s'enrôler dans les armes de combat de la Force régulière, et l'une d'entre elles avait été dispensée de l'école des recrues en raison des qualifications qu'elle avait acquises dans la Milice. Plusieurs femmes avaient également servi comme réservistes dans l'élément Terre de la Force régulière dans le cadre d'exercices d'entraînement et de contrats de la Réserve. Ces femmes ont dit que leur expérience comme réservistes dans la Force régulière avait été positive et qu'elles avaient été bien traitées par l'Armée de terre. Elles croyaient également qu'elles avaient fait partie de l'équipe. En tout, 12 femmes avaient acquis une expérience antérieure dans la Force de réserve. Quatre avaient servi dans les armes de combat, cinq dans des unités de la Milice afin d'appuyer les armes de combat et trois dans la Réserve navale et/ou des rôles administratifs. Certaines des femmes croyaient qu'on n'avait pas suffisamment reconnu leur expérience de la Réserve lors de leur mutation dans la Force régulière. Sans exception, elles étaient convaincues qu'il n'y avait aucune comparaison entre leur expérience dans la Réserve et leur expérience dans la Force régulière. En tant que réservistes, elles avaient été bien accueillies et acceptées dans le milieu des FC et de l'Armée de terre. Si leur expérience dans la Réserve avait été négative, elles n'auraient probablement pas envisagé de s'enrôler dans la Force régulière.

Début du texte

## Expériences positives

35. Un petit nombre de femmes ont signalé qu'elles avaient eu une expérience relativement positive dans le milieu d'instruction et d'emploi des armes de combat, comparativement à la majorité des femmes interviewées. Elles ont dit qu'elles étaient conscientes des obstacles auxquels se heurtent les femmes dans les armes de combat et ont décrit des situations qui avaient touché d'autres femmes avec qui elles servaient. Dans la plupart de ces cas, elles ont connu du succès parce qu'elles étaient conscientes du fait que les processus fondés sur le sexe qui existaient dans les armes de combat constituaient un phénomène culturel masculin plutôt qu'une attaque à leur endroit. En outre, ces femmes se sont vite rendu compte qu'elles devraient avoir une vie sociale et sexuelle irréprochable et éloignée de leurs pairs et de la chaîne de commandement des armes de combat. Bref, ces femmes ont fait preuve d'une compréhension remarquable des processus de groupe masculins et de leur relation avec le rendement et l'activité sociale des femmes. Malgré leurs expériences relativement positives, la plupart d'entre elles avaient essayé de changer de groupe professionnel à un certain moment durant leur instruction ou leur emploi dans les armes de combat et/ou avaient quitté les FC et les armes de combat parce qu'elles ne pouvaient obtenir un reclassement dans un groupe professionnel de leur choix. Les expériences de ces femmes laissent supposer qu'en dépit de leur succès, elles avaient le sentiment qu'elles auraient été plus heureuses et/ou qu'elles auraient connu plus de succès dans un autre groupe professionnel.

Début du texte

## L'expérience des armes de combat - Rétrospective

36. La plupart des femmes interviewées ne font plus partie des forces militaires et ont choisi de nouvelles vies et de nouvelles carrières. Alors qu'elles repensent à leur expérience, plusieurs questions demeurent sans réponse. Compte tenu de leur expérience des armes de combat, bon nombre d'entre elles ne croient plus qu'il y ait une place pour les femmes dans les armes de combat. Toutefois, on remarque souvent un élément de tension et/ou de contradiction dans la façon dont elles expriment cette conviction. Par exemple, une femme pouvait se dire convaincue qu'elle aurait pu être un «bon soldat», qu'elle croyait offrir d'importantes qualités aux armes de combat et qu'elle aurait pu endurer les difficultés dans un avenir prévisible. Bien que de nombreuses femmes finissent par éprouver des sentiments négatifs au sujet de la place des femmes dans les armes de combat, elles ont en même temps le sentiment d'un échec personnel puisqu'elles croient qu'elles auraient pu réussir si l'institution leur avait donné une chance. L'aversion qu'elles ressentent en définitive pour les armes de combat est principalement attribuable à l'humiliation, à l'isolement et au rejet qu'elles ont subis plutôt qu'à une antipathie pour les groupes professionnels visés. Les interviews renfermaient souvent des éléments contradictoires comme «J'aimais ça/je détestais ça» ou «Je le voulais vraiment/je ne l'ai jamais voulu», ce qui mettait davantage en lumière l'expérience frustrante et complexe qu'elles décrivaient à l'intervieweur. Essentiellement, les femmes comprennent que leur expérience était fondée sur une interaction entre elles-mêmes en tant qu'individus et l'organisation des armes de combat dans son ensemble, mais elles ne savent pas très bien dans quelle mesure l'organisation ou l'individu est responsable de leur expérience.

37. Plusieurs questions, orientées vers la responsabilité organisationnelle, demeurent sans réponse pour

ces femmes. Pourquoi les FC ont-elles dépensé de l'argent afin de les recruter et de les former, si ce n'est que pour se débarrasser de soldats prometteurs? Si on m'avait donné une chance, est-ce que j'aurais réussi? Comment une personne peut-elle devenir caporal-chef, sergent, adjudant, etc., si elle n'appuie pas les objectifs organisationnels et la législation canadienne en ce qui concerne l'emploi des femmes? La plupart mettent en doute l'organisation; toutefois, plusieurs continuent de douter d'elles-mêmes et de s'interroger sur la façon dont elles ont relevé les défis auxquels elles faisaient face. Il a fallu à certaines femmes des mois pour être capables de fonctionner avec confiance à l'extérieur des forces armées, et nombreuses sont celles qui éprouvent encore le sentiment que cette partie de leur vie reste inexpliquée et, par conséquent, irrésolue.

38. Beaucoup de femmes attribuent leur expérience aux Forces canadiennes dans leur ensemble, tandis que d'autres croient qu'une expérience comme la leur peut être restreinte au milieu des armes de combat. Lorsqu'on leur a demandé quels seraient les conseils qu'elles donneraient aux jeunes femmes qui envisagent de s'enrôler dans les armes de combat aujourd'hui, beaucoup ont répondu sans tarder et sur un ton décidé : «NE LE FAITES PAS!». Or, la plupart ont souligné qu'une candidate aux armes de combat doit savoir à quoi elle s'expose et s'assurer qu'elle est prête physiquement et psychologiquement à entrer dans un monde à prédominance masculine où, en général, les femmes ne sont pas les bienvenues. Enfin, les femmes interrogées ont fréquemment laissé entendre que la candidate devrait obtenir le plus de détails possibles sur ce à quoi elle doit s'attendre dans les armes de combat.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

# Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat

DISCUSSION

□ Conclusions
□ Recommandations

39. L'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat a été influencée dans une certaine mesure par des facteurs tels que les motifs qui les ont poussées à choisir les armes de combat, leur connaissance du milieu d'emploi et le fait qu'elles étaient ou non la seule femme en formation. Dans l'ensemble, le niveau de motivation, basé sur un choix éclairé au sujet des groupes professionnels des armes de combat dans lesquels elles entraient, présentait des contrastes. En effet, bon nombre des femmes étaient très motivées et informées, quelques autres étaient très motivées et relativement peu conscientes de ce que comportait le travail, et beaucoup entraient dans les armes de combat de manière à établir un premier contact. Toutes les femmes de cette dernière catégorie ont dit qu'elles croyaient pouvoir obtenir un reclassement une fois dans les FC.

40. L'expérience des femmes n'a pas été directement comparée à celle des hommes qui entraient dans les armes de combat et en faisaient partie; toutefois, la gamme des motivations, des choix éclairés et des attentes lors de l'enrôlement dans les armes de combat est probablement comparable. De plus, il se peut que les hommes soient victimes d'abus de pouvoir et de discrimination dans les armes de combat. Cependant, les taux de réussite et de conservation des femmes lors de l'instruction dans les armes de combat laissent supposer que, dans l'ensemble, l'expérience des femmes est qualitativement différente de celle de leur groupe de pairs masculins. En outre, la nature des processus de groupe masculins et de la sélection par le groupe de pairs dont il a été question dans le présent rapport semble indiquer que la politique de sélection orientée vers le recrutement des femmes dans les armes de combat fait face à un défi de taille. Une politique de sélection efficace devrait supposer que le milieu est plus accueillant envers les femmes ou qu'un autre processus de sélection par le groupe de pairs se déroulera dans le milieu des armes de combat après l'enrôlement et l'instruction des recrues. Les données de recherche liées aux interviews donnent à penser que le fait de conclure que le succès des femmes dans les armes de combat constitue une question de recrutement et de sélection ne ferait guère accroître la représentation des femmes dans les armes de combat.

41. Puisque les données figurant dans le présent rapport ne concernent que le milieu des armes de combat dans les Forces canadiennes, les généralisations doivent se limiter à ce contexte. Toutefois, il est important de noter que même si l'expérience des femmes dans les armes de combat - le dernier «bastion»

masculin - amplifie les processus discriminatoires, les femmes dans les armes de combat ne sont pas les seules à connaître ces processus et d'autres du même genre. Comme l'a indiqué Mills, «les organisations, telles qu'elles sont comprises, reflètent des opinions et des intentions masculines qui ont des conséquences non seulement pour les hommes moins puissants mais aussi pour les femmes» (1992, p. 97). Par conséquent, les processus que fait ressortir la présence des femmes dans un milieu à prédominance masculine mettent souvent en lumière d'autres processus qui touchent aussi les hommes présentant des différences en raison, par exemple, de leurs obligations familiales, de leur orientation sexuelle ou de leur statut minoritaire basé sur la langue, la race, l'origine ethnique ou la religion.

42. Dans le présent rapport, l'analyse des données se fonde sur le compte rendu que les femmes ont fait de leur expérience dans les armes de combat. Nous pourrions éliminer ce compte rendu, car il n'englobe pas tous les faits; cependant, il constitue la réalité pour ces femmes. Comme l'a constaté le personnel du Defence Equal Opportunity Management Institute (DEOMI) des États-Unis, «la perception a de réelles conséquences» et, de ce fait, la mesure des perceptions est un indicateur valable d'un climat où règne l'égalité des chances (Dansby, 1996). Enfin, pour que l'intégration des femmes dans les armes de combat puisse progresser, il faudrait examiner la question de savoir s'il est possible d'en arriver au «non-sexisme» en ce qui concerne la politique, les méthodes d'instruction, les normes, etc. Les femmes ne subissent pas les processus organisationnels de la même façon que les hommes, comme l'indique ce qui suit :

«S'il existe un concept trompeur, c'est celui de la «coéducation» : qui signifie que parce que les femmes et les hommes sont assis dans la même salle de classe, qu'ils écoutent les mêmes exposés, qu'ils lisent les mêmes livres et qu'ils effectuent les mêmes expériences de laboratoire, ils reçoivent une éducation égale. Ce n'est pas le cas, d'abord parce que le contexte de l'éducation lui-même valide les hommes alors même qu'il intimide les femmes.» (Rich, 1985, p. 24-25). [Traduction libre]

En conséquence, lorsque toutes les politiques et les procédures organisationnelles sont appliquées «également» aux hommes et aux femmes, il en résulte un processus d'«assimilation» plutôt que d'«intégration».

Début du texte

## Conclusions

43. Les conclusions suivantes sont tirées des données de recherche et de l'examen de la question figurant dans le présent rapport :

a. les femmes qui ont servi dans les armes de combat ont toutes indiqué qu'elles ont connu un milieu où les femmes étaient rejetées et qu'elles ont fait l'objet de processus connexes, c'est-à-dire de discrimination et de harcèlement;
b. les données recueillies lors des discussions de groupe et des interviews laissent supposer que les questions relatives à la force et à l'endurance physiques des femmes dans les armes de combat ne peuvent être comprises indépendamment des processus psychologiques qui existent dans le cadre de l'instruction et de l'emploi et qui touchent la motivation, le moral et, en définitive, le rendement;
c. d'après les données provenant des groupes de discussion et des interviews, les postulats culturels (masculins) se rapportant aux comportements sociaux et sexuels acceptés, attendus et/ou appropriés des femmes créent un obstacle systémique à l'évaluation objective du rendement des

femmes dans les armes de combat;

d. l'analyse des données des interviews semble indiquer que les perceptions masculines de pouvoir fondé sur le sexe (femmes) plutôt que le pouvoir organisationnel enraciné dans le grade, influent sur l'interprétation des interactions entre les femmes et les hommes dans le milieu des armes de combat, et ce, d'une manière qui défavorise les femmes;
e. les données provenant des groupes de discussion et des interviews laissent supposer que bon nombre des processus auxquels les femmes se heurtent dans les armes de combat reposent sur des efforts visant à «assimiler» plutôt qu'à «intégrer» les femmes; et
f. l'analyse des données des interviews laisse supposer que les processus de groupe officieux qui ont une incidence sur l'acceptation des femmes dans les armes de combat et qui se manifestent dans le milieu d'instruction et d'emploi des armes de combat après l'enrôlement, ont eu beaucoup plus d'impact sur la conservation des femmes dans les armes de combat que la politique officielle de recrutement et de sélection.

Début du texte

## Recommandations

Les recommandations suivantes visent à résoudre les questions qui ont été mises en lumière par l'expérience des femmes ayant servi dans les armes de combat :

a. élaborer et mettre en oeuvre un processus de sélection des instructeurs des armes de combat pour veiller à ce que seuls les candidats qui appuient le concept d'une armée de terre diversifiée soient choisis;
b. former les instructeurs et les chefs à tous les niveaux de façon à accroître leurs compétences et leurs connaissances relatives à l'instruction et au leadership dans un milieu mixte et multiculturel (il est primordial que l'instruction tienne compte des questions propres à chaque sexe et mette en doute les postulats quant aux rôles des hommes et des femmes et les actions qui en résultent dans le milieu d'instruction et d'emploi);
c. surveiller le milieu d'instruction et d'emploi des armes de combat à l'aide de moyens de recherche qualitative (observation-participation, interviews, analyse du contenu des rapports de cours, etc.), afin d'éliminer les obstacles systémiques, la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement et de faire en sorte que le milieu favorise un rendement et une contribution maximums de la part des stagiaires et du personnel;
d. surveiller la sélection, la promotion, la mutation et l'attrition dans les groupes professionnels des armes de combat, en fonction du sexe;
e. effectuer des recherches sur les méthodes d'instruction et de leadership employées dans les armes de combat à l'égard du «rendement d'équipe», afin de déterminer les pratiques actuelles qui ne produisent aucun rendement d'équipe positif en milieu mixte et multiculturel et trouver de nouvelles méthodes visant à favoriser le travail d'équipe «dans une armée de terre diversifiée»;
f. procéder à des entrevues de fin d'emploi à l'extérieur de la chaîne de commandement (p. ex., officier de sélection du personnel de la base), afin de permettre à l'organisation de mieux comprendre les processus qui touchent les femmes dans le milieu des armes de combat et de faciliter la prise des mesures nécessaires pour résoudre toute question en suspens avant que des femmes ne soient libérées des armes de combat et/ou des FC;
g. faciliter l'accroissement de la «masse critique» des femmes dans le milieu d'instruction et d'emploi, en supposant un milieu d'instruction et d'emploi positif (la qualité du milieu est absolument indispensable à l'augmentation du taux de conservation des femmes dans les armes de

combat, quelle que soit la masse critique);

h. revoir les normes physiques et psychologiques de rendement (il y a les normes qui sont établies officiellement et celles qui sont suivies officieusement) pour s'assurer qu'elles sont fondées sur des besoins professionnels véritables et qu'elles permettent aux candidates et aux candidats aux armes de combat de maximiser leur rendement;
i. surveiller le rendement des candidats aux armes de combat pour déceler les cas de discrimination et de harcèlement par des pairs, et veiller à ce que les coupables fassent l'objet de mesures disciplinaires appropriées et/ou suivent un programme d'éducation afin de rectifier leur comportement;
j. analyser les dossiers de mutation de la Réserve, par sexe, pour déterminer s'il existe des préjugés systémiques dans le processus de demande de mutation;
k. élaborer et appliquer, au niveau de recrutement, des critères standard de sélection pour les armes de combat de sorte que seuls les candidats qualifiés (hommes et femmes) qui appuient le concept d'une armée de terre diversifiée soient choisis;
l. élaborer et appliquer une méthode de recrutement standard selon laquelle on répond, entre autres, de manière appropriée aux demandes de renseignements de candidates au sujet de la nature de l'emploi dans les armes de combat (il faudrait renseigner les femmes sur les défis particuliers auxquels elles feront face dans un milieu d'emploi non traditionnel pour les femmes);
m. contrôler la qualité des échanges entre le recruteur et le candidat éventuel aux armes de combat afin d'éliminer les obstacles systémiques à la communication; et
n. analyser les mesures consécutives à l'instruction, par sexe, afin de déterminer si la vitesse de traitement est différente dans le cas des femmes lorsqu'il s'agit de leur reclassement et de leur libération une fois qu'elles ont été jugées inaptes à poursuivre l'instruction dans les armes de combat.

Une liste exhaustive des recommandations des personnes interviewées figure à l'annexe F.

Début du texte



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

# Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat

DISCUSSION

□ Conclusions
□ Recommandations

39. L'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat a été influencée dans une certaine mesure par des facteurs tels que les motifs qui les ont poussées à choisir les armes de combat, leur connaissance du milieu d'emploi et le fait qu'elles étaient ou non la seule femme en formation. Dans l'ensemble, le niveau de motivation, basé sur un choix éclairé au sujet des groupes professionnels des armes de combat dans lesquels elles entraient, présentait des contrastes. En effet, bon nombre des femmes étaient très motivées et informées, quelques autres étaient très motivées et relativement peu conscientes de ce que comportait le travail, et beaucoup entraient dans les armes de combat de manière à établir un premier contact. Toutes les femmes de cette dernière catégorie ont dit qu'elles croyaient pouvoir obtenir un reclassement une fois dans les FC.

40. L'expérience des femmes n'a pas été directement comparée à celle des hommes qui entraient dans les armes de combat et en faisaient partie; toutefois, la gamme des motivations, des choix éclairés et des attentes lors de l'enrôlement dans les armes de combat est probablement comparable. De plus, il se peut que les hommes soient victimes d'abus de pouvoir et de discrimination dans les armes de combat. Cependant, les taux de réussite et de conservation des femmes lors de l'instruction dans les armes de combat laissent supposer que, dans l'ensemble, l'expérience des femmes est qualitativement différente de celle de leur groupe de pairs masculins. En outre, la nature des processus de groupe masculins et de la sélection par le groupe de pairs dont il a été question dans le présent rapport semble indiquer que la politique de sélection orientée vers le recrutement des femmes dans les armes de combat fait face à un défi de taille. Une politique de sélection efficace devrait supposer que le milieu est plus accueillant envers les femmes ou qu'un autre processus de sélection par le groupe de pairs se déroulera dans le milieu des armes de combat après l'enrôlement et l'instruction des recrues. Les données de recherche liées aux interviews donnent à penser que le fait de conclure que le succès des femmes dans les armes de combat constitue une question de recrutement et de sélection ne ferait guère accroître la représentation des femmes dans les armes de combat.

41. Puisque les données figurant dans le présent rapport ne concernent que le milieu des armes de combat dans les Forces canadiennes, les généralisations doivent se limiter à ce contexte. Toutefois, il est important de noter que même si l'expérience des femmes dans les armes de combat - le dernier «bastion»

masculin - amplifie les processus discriminatoires, les femmes dans les armes de combat ne sont pas les seules à connaître ces processus et d'autres du même genre. Comme l'a indiqué Mills, «les organisations, telles qu'elles sont comprises, reflètent des opinions et des intentions masculines qui ont des conséquences non seulement pour les hommes moins puissants mais aussi pour les femmes» (1992, p. 97). Par conséquent, les processus que fait ressortir la présence des femmes dans un milieu à prédominance masculine mettent souvent en lumière d'autres processus qui touchent aussi les hommes présentant des différences en raison, par exemple, de leurs obligations familiales, de leur orientation sexuelle ou de leur statut minoritaire basé sur la langue, la race, l'origine ethnique ou la religion.

42. Dans le présent rapport, l'analyse des données se fonde sur le compte rendu que les femmes ont fait de leur expérience dans les armes de combat. Nous pourrions éliminer ce compte rendu, car il n'englobe pas tous les faits; cependant, il constitue la réalité pour ces femmes. Comme l'a constaté le personnel du Defence Equal Opportunity Management Institute (DEOMI) des États-Unis, «la perception a de réelles conséquences» et, de ce fait, la mesure des perceptions est un indicateur valable d'un climat où règne l'égalité des chances (Dansby, 1996). Enfin, pour que l'intégration des femmes dans les armes de combat puisse progresser, il faudrait examiner la question de savoir s'il est possible d'en arriver au «non-sexisme» en ce qui concerne la politique, les méthodes d'instruction, les normes, etc. Les femmes ne subissent pas les processus organisationnels de la même façon que les hommes, comme l'indique ce qui suit :

«S'il existe un concept trompeur, c'est celui de la «coéducation» : qui signifie que parce que les femmes et les hommes sont assis dans la même salle de classe, qu'ils écoutent les mêmes exposés, qu'ils lisent les mêmes livres et qu'ils effectuent les mêmes expériences de laboratoire, ils reçoivent une éducation égale. Ce n'est pas le cas, d'abord parce que le contexte de l'éducation lui-même valide les hommes alors même qu'il intimide les femmes.» (Rich, 1985, p. 24-25). [Traduction libre]

En conséquence, lorsque toutes les politiques et les procédures organisationnelles sont appliquées «également» aux hommes et aux femmes, il en résulte un processus d'«assimilation» plutôt que d'«intégration».

Début du texte

## Conclusions

43. Les conclusions suivantes sont tirées des données de recherche et de l'examen de la question figurant dans le présent rapport :

a. les femmes qui ont servi dans les armes de combat ont toutes indiqué qu'elles ont connu un milieu où les femmes étaient rejetées et qu'elles ont fait l'objet de processus connexes, c'est-à-dire de discrimination et de harcèlement;
b. les données recueillies lors des discussions de groupe et des interviews laissent supposer que les questions relatives à la force et à l'endurance physiques des femmes dans les armes de combat ne peuvent être comprises indépendamment des processus psychologiques qui existent dans le cadre de l'instruction et de l'emploi et qui touchent la motivation, le moral et, en définitive, le rendement;
c. d'après les données provenant des groupes de discussion et des interviews, les postulats culturels (masculins) se rapportant aux comportements sociaux et sexuels acceptés, attendus et/ou appropriés des femmes créent un obstacle systémique à l'évaluation objective du rendement des

femmes dans les armes de combat;

d. l'analyse des données des interviews semble indiquer que les perceptions masculines de pouvoir fondé sur le sexe (femmes) plutôt que le pouvoir organisationnel enraciné dans le grade, influent sur l'interprétation des interactions entre les femmes et les hommes dans le milieu des armes de combat, et ce, d'une manière qui défavorise les femmes;
e. les données provenant des groupes de discussion et des interviews laissent supposer que bon nombre des processus auxquels les femmes se heurtent dans les armes de combat reposent sur des efforts visant à «assimiler» plutôt qu'à «intégrer» les femmes; et
f. l'analyse des données des interviews laisse supposer que les processus de groupe officieux qui ont une incidence sur l'acceptation des femmes dans les armes de combat et qui se manifestent dans le milieu d'instruction et d'emploi des armes de combat après l'enrôlement, ont eu beaucoup plus d'impact sur la conservation des femmes dans les armes de combat que la politique officielle de recrutement et de sélection.

Début du texte

## Recommandations

Les recommandations suivantes visent à résoudre les questions qui ont été mises en lumière par l'expérience des femmes ayant servi dans les armes de combat :

a. élaborer et mettre en oeuvre un processus de sélection des instructeurs des armes de combat pour veiller à ce que seuls les candidats qui appuient le concept d'une armée de terre diversifiée soient choisis;
b. former les instructeurs et les chefs à tous les niveaux de façon à accroître leurs compétences et leurs connaissances relatives à l'instruction et au leadership dans un milieu mixte et multiculturel (il est primordial que l'instruction tienne compte des questions propres à chaque sexe et mette en doute les postulats quant aux rôles des hommes et des femmes et les actions qui en résultent dans le milieu d'instruction et d'emploi);
c. surveiller le milieu d'instruction et d'emploi des armes de combat à l'aide de moyens de recherche qualitative (observation-participation, interviews, analyse du contenu des rapports de cours, etc.), afin d'éliminer les obstacles systémiques, la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement et de faire en sorte que le milieu favorise un rendement et une contribution maximums de la part des stagiaires et du personnel;
d. surveiller la sélection, la promotion, la mutation et l'attrition dans les groupes professionnels des armes de combat, en fonction du sexe;
e. effectuer des recherches sur les méthodes d'instruction et de leadership employées dans les armes de combat à l'égard du «rendement d'équipe», afin de déterminer les pratiques actuelles qui ne produisent aucun rendement d'équipe positif en milieu mixte et multiculturel et trouver de nouvelles méthodes visant à favoriser le travail d'équipe «dans une armée de terre diversifiée»;
f. procéder à des entrevues de fin d'emploi à l'extérieur de la chaîne de commandement (p. ex., officier de sélection du personnel de la base), afin de permettre à l'organisation de mieux comprendre les processus qui touchent les femmes dans le milieu des armes de combat et de faciliter la prise des mesures nécessaires pour résoudre toute question en suspens avant que des femmes ne soient libérées des armes de combat et/ou des FC;
g. faciliter l'accroissement de la «masse critique» des femmes dans le milieu d'instruction et d'emploi, en supposant un milieu d'instruction et d'emploi positif (la qualité du milieu est absolument indispensable à l'augmentation du taux de conservation des femmes dans les armes de

combat, quelle que soit la masse critique);

h. revoir les normes physiques et psychologiques de rendement (il y a les normes qui sont établies officiellement et celles qui sont suivies officieusement) pour s'assurer qu'elles sont fondées sur des besoins professionnels véritables et qu'elles permettent aux candidates et aux candidats aux armes de combat de maximiser leur rendement;
i. surveiller le rendement des candidats aux armes de combat pour déceler les cas de discrimination et de harcèlement par des pairs, et veiller à ce que les coupables fassent l'objet de mesures disciplinaires appropriées et/ou suivent un programme d'éducation afin de rectifier leur comportement;
j. analyser les dossiers de mutation de la Réserve, par sexe, pour déterminer s'il existe des préjugés systémiques dans le processus de demande de mutation;
k. élaborer et appliquer, au niveau de recrutement, des critères standard de sélection pour les armes de combat de sorte que seuls les candidats qualifiés (hommes et femmes) qui appuient le concept d'une armée de terre diversifiée soient choisis;
l. élaborer et appliquer une méthode de recrutement standard selon laquelle on répond, entre autres, de manière appropriée aux demandes de renseignements de candidates au sujet de la nature de l'emploi dans les armes de combat (il faudrait renseigner les femmes sur les défis particuliers auxquels elles feront face dans un milieu d'emploi non traditionnel pour les femmes);
m. contrôler la qualité des échanges entre le recruteur et le candidat éventuel aux armes de combat afin d'éliminer les obstacles systémiques à la communication; et
n. analyser les mesures consécutives à l'instruction, par sexe, afin de déterminer si la vitesse de traitement est différente dans le cas des femmes lorsqu'il s'agit de leur reclassement et de leur libération une fois qu'elles ont été jugées inaptes à poursuivre l'instruction dans les armes de combat.

Une liste exhaustive des recommandations des personnes interviewées figure à l'annexe F.

Début du texte

Rapport menu | Recherche | Aide | English | Commentaires | D-NET Menu

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Défense nationale National Defence

Canada

# Étude du Chef d'état-major de l'Armée de terre sur l'intégration des genres : l'expérience des femmes qui ont servi dans les armes de combat

RÉFÉRENCES - Annexes et tableaux

□ Références
□ Annexe A - Effectif formé en activité dans les armes de combat

- Tableau A1 - Effectif formé en activité, par GPM et par sexe - MR
- Tableau A2 - Effectif formé en activité, par GPM et par sexe - officiers

□ Annexe B - Taux moyen d'attrition dans les armes de combat:1989-1996

- Tableau B1 - Taux d'attrition dans les armes de combat. par GPM et par sexe - MR
- Tableau B2 - Taux d'attrition dans les armes de combat. par GPM et par sexe - officiers

□ Annexe C - Méthode d'échantillonnage
□ Annexe D - Caractéristiques de la population et de l'échantillon

- Tableau D1 - Année de libération, par population et échantillon interviewé
- Tableau D2 - Groupe professionel, par population et échantillon interviewé
- Tableau D3 - Mesures prises à l'égard des femmes qui ont servi dans les armes de combat, par population et échantillon interviewé

□ Annexe E - Guide d'interview
□ Annexe F - Recommandations des personnes interviewées

Début du texte

## Références

Dansby, M.R. (1996). Notes non publiées prises lors d'une visite au Defence Equal Opportuniy Management Institute (DEOMI), du 23 au 31 janvier 1996.

Davis, Karen D. (1994). Organizational Environment and Turnover: Understanding Women's Exit From the Canadian Forces. Mémoire de maîtrise non publié, Montréal, Université McGill.

Davis, K.D. (1997), Chef d'état-major de l'Armée de terre - Étude sur l'intégration des genres : Cadre d'instruction et d'emploi dans la Force régulière (Rapport de recherche commanditée 97-2), Ottawa, Canada, Équipe de recherches en personnel, Quartier général de la Défense nationale.

King, W.D. (1990). Integration Experiences R Battery 5e RALC: A Social-Behavioural Perspective (Rapport de recherche sur le personnel du Commandement), Saint-Hubert (Québec), Force mobile des Forces canadiennes.

Lamerson, C.D. (1989). Combat Related Employment of Women (CREW) in the Army : Trial Research Plan (Document de travail 89-2), Willowdale (Ontario), Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes.

Miller, Laura L. (1997). "Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men", Social Psychology Quarterly, vol. 60 (1) Printemps, p. 32-51.

Millers, Albert J. (1992). "Oganization, Gender and Culture", p. 93-111, dans Gendering Organizational Analysis, Albert J. Mills et Peta Tancred (éd.), Newbury Park/Londres/New Delhi, Sage Publications.

Park, R.E. (1986). Overview of the Social/Behavioural Science Evaluation of the 1979-1985 Canadian Forces Trial Employment of Servicewomen in Non-Traditional Environments and Roles (Rapport de recherche 86-2), Willowdale (Ontario), Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes.

Rich, Adrienne (1985). "Taking Women Students Seriously", p. 21-28, dans Gendered Subjects: The Dynamics of Feminist Teaching, Margo Culley et Catherine Protuges (éd.), Boston, Routledge & Kegan Paul.

Wild, W.R. (1988). Proposal for Studying the Human Dimension of Combat Readiness (Note technique 5-88), Willowdale (Ontario), Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes.

Début du texte

## ANNEXE A
## EFFECTIF FORMÉ EN ACTIVITÉ DANS LES ARMES DE COMBAT

(En vigueur le 30 novembre 1997)

TABLEAU A1 : Effectifs formés en activité, par GPM et par sexe - MR

| GPM | FEMMES | HOMMES | TOTAL |
|---|---|---|---|
| 011 Homme d'équipage | 11<br>(0,7 %)* | 1 660<br>(99,3 %) | 1 671 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 021 Artilleur C | 18 (1,5 %) | 1 227 (98,5 %) | 1 245 |
| 022 Artilleur DA | 9 (2,9 %) | 302 (97,1 %) | 311 |
| 031 Fantassin | 3 (0,06 %) | 5 387 (99,94 %) | 5 390 |
| 041 Sapeur | 12 (1,2 %) | 965 (98,8 %) | 977 |
| TOTAL | 53 (0,6 %) | 9 541 (99,4 %) | 9 594 |

*Les pourcentages sont arrondis au dixième près.

TABLEAU A2 : Effectif formé en activité, par GPM et par sexe - Officiers

| GPM | FEMMES | HOMMES | TOTAL |
|---|---|---|---|
| 21 Blindés | 3 (0,7 %)* | 415 (99,7 %) | 415 |
| 22 Artillerie | 6 (1,3 %) | 445 (98,7 %) | 451 |
| 23 Infanterie | 1 (0,1 %) | 893 (99,9 %) | 894 |
| TOTAL | 10 (0,6 %) | 1 753 (99,4 %) | 1 763 |

*Les pourcentages sont arrondis au dixième près.

Début du texte

## ANNEXE B
## TAUX MOYEN D'ATTRITION* DANS LES ARMES DE COMBAT : 1989 - 1996

TABLEAU B1 : Taux d'attrition dans les armes de combat, par GPM et par sexe1 - MR

| GPM | TAUX D'ATTRITION - FEMMES | TAUX D'ATTRITION - HOMMES | RATIO D'ATTRITION FEMMES/HOMMES2 |
|---|---|---|---|
| 011 Homme d'équipage | 39,29 | 8,03 | 4,9 : 1 |
| 021 Artilleur C | 33,62 | 9,95 | 3,4 : 1 |
| 022 Artilleur DA | 34,88 | 12,98 | 2,7 : 1 |
| 031 Fantassin | 70,27 | 10,95 | 6,4 : 1 |
| 041 Sapeur | 21,05 | 9,45 | 2,3 : 1 |

Un test statistique de «différence de proportions» (test Z), effectué par groupe professionnel, indique d'importants écarts sur le plan statistique ($p < 0,05$) entre les taux d'attrition des femmes et des hommes pour chaque groupe professionnel.

Le ratio d'attrition est calculé en divisant le taux d'attrition des femmes par le taux d'attrition des hommes; le ratio est ensuite arrondi au dixième près.

TABLEAU B2 : Taux d'attrition dans les armes de combat, par GPM et par sexe1 - Officiers

| GPM | TAUX D'ATTRITION - FEMMES | TAUX D'ATTRITION - HOMMES | RATIO D'ATTRITION FEMMES/HOMMES2 |
|---|---|---|---|
| 21 Blindés | 21,43 | 6,84 | 3,1 : 1 |
| 22 Artillerie | 20,49 | 7,58 | 2,7 : 1 |
| 23 Infanterie | 22,45 | 6,10 | 3,7 : 1 |

Un test statistique de «différence de proportions» (test Z), effectué par groupe professionnel, indique d'importants écarts sur le plan statistique ($p < 0,05$) entre les taux d'attrition des femmes et des hommes pour chaque groupe professionnel.

Le ratio d'attrition est calculé en divisant le taux d'attrition des femmes par le taux d'attrition des hommes; le ratio est ensuite arrondi au dixième près.

* Le taux moyen d'attrition de 1989 à 1996 est calculé en additionnant les taux d'attrition annuels et en divisant le total par le nombre d'années. Un taux d'attrition annuel est calculé en divisant le nombre de personnes qui partent durant une année donnée par l'effectif total au début de la même année.

Début du texte

## ANNEXE C
## MÉTHODE D'ÉCHANTILLONNAGE

Nous avons obtenu le nom des femmes qui avaient déjà servi dans les armes de combat par l'entremise du Directeur - Système d'information sur le personnel (DSIP), au Quartier général de la Défense nationale (QGDN). Nous avons contacté toutes celles que nous avons pu retrouver et leur avons demandé si elles étaient disposées à participer à une interview.

En mars 1997, des exemplaires d'une lettre signée par le commandant adjoint, CEMAT, ont été envoyés à 120 femmes qui ne servaient plus dans les FC; 32 ont été retournés (adresse inconnue), 5 femmes ont refusé de participer à une interview et 29 femmes se sont portées volontaires pour y participer. En supposant que 87 femmes ont reçu la lettre (129 moins les 33 adresses inconnues), le taux de réponse positive de la part des femmes qui ne servent pas dans les FC était de 33 p. 100. Des interviews ont été menées auprès de 23 de ces femmes; toutefois, il n'a pas été possible de coordonner les interviews auprès des cinq autres volontaires.

Des interviews ont également été menées auprès de huit femmes qui servaient dans les FC au moment où les données ont été recueillies. Les 21 autres femmes en activité de service n'ont pu être interviewées en raison de conflits entre les calendriers opérationnels et les visites de l'équipe, d'affectations, de congés annuels, etc.

Début du texte

## ANNEXE D
## CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ET DE L'ÉCHANTILLON

TABLEAU D1 : Année de libération, par population et échantillon interviewé

| ANNÉE DE LIBÉRATION (ou mutation à l'extérieur des armes de combat) | POPULATION (femmes qui ont servi dans les armes de combat) | ÉCHANTILLON INTERVIEWÉ |
|---|---|---|
| 1990 | 30 | 5 |
| 1991 | 44 | 4 |
| 1992 | 14 | 2 |
| 1993 | 4 | 1 |
| 1994 | 13 | 3 |
| 1995 | 20 | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| 1996 | 27 | 8 |
| 1997 | 5 | 3 |
| TOTAL | 157 | 31 |

TABLEAU D2 : Groupe professionnel, par population et échantillon interviewé

| GROUPE PROFESSIONNEL | POPULATION (femmes qui ont servi dans les armes de combat) | ÉCHANTILLON INTERVIEWÉ |
|---|---|---|
| 011 Homme d'équipage | 14 | 4 |
| 021 Artilleur C | 36 | 5 |
| 022 Artilleur DA | 16 | 4 |
| 031 Fantassin | 48 | 10 |
| 041 Sapeur | 11 | 2 |
| 21 Blindés | 5 | 1 |
| 22 Artillerie | 15 | 2 |
| 23 Infanterie | 12 | 3 |
| TOTAL | 157 | 31 |

TABLEAU D3 : Mesures prises à l'égard des femmes qui ont servi dans les armes de combat, par population et échantillon interviewé

| MESURES PRISES | POPULATION (femmes qui ont servi dans les armes de combat) | ÉCHANTILLON INTERVIEWÉ |
|---|---|---|
| Motif de libération : 3B1 | 16 | 6 |
| 4B2 | 8 | - |
| 4C3 | 34 | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| 5C4 | 8 | 2 |
| 5D5 | 49 | 10 |
| 5E6 | 11 | - |
| 5F7 | 2 | - |
| Reclassement | 22 | 8 |
| Ré-enrôlement<br><br>(après libération des armes de combat) | 7 | 1 |
| TOTAL | 157 | 31 |

Lorsque du point de vue médical le sujet est invalide et inapte à remplir les fonctions de sa présente spécialité ou de son présent emploi, et qu'il ne peut pas être employé à profit de quelque façon que ce soit en vertu des présentes politiques des forces armées (article 15.01 des Ordonnances et règlements royaux (ORFC)).

À l'expiration d'une période déterminée de service (article 15.01 des ORFC).

Sur demande, pour autres motifs (article 15.01 des ORFC).

Aux termes de la période pour laquelle ses services sont requis (article 15.01 des ORFC) (catégorie de libération utilisée dans le cadre du Programme de réduction des forces).

Ne peut être employé avantageusement (article 15.01 des ORFC).

Enrôlement irrégulier (article 15.01 des ORFC).

Inapte à continuer son service militaire (article 15.01 des ORFC).

La base de données du DSIP présentait les cas de réenrôlement comme étant une catégorie mutuellement exclusive; toutefois, une catégorie de libération aurait été attribuée dès la libération. Par conséquent, il ne s'agit pas d'une catégorie mutuellement exclusive dans l'échantillon interviewé, étant donné que l'information sur la libération a été obtenue au cours de l'interview.

Début du texte

## ANNEXE E
## GUIDE D'INTERVIEW

Introduction - Projet parrainé par le CFT (l'Armée de terre); brièvement ce que le CFT peut faire pour attirer les femmes dans les armes de combat et comment s'y prend-il pour qu'elles y restent, dites pourquoi vous menez cette interview, qui vous êtes, etc.; donnez un aperçu du projet à ce jour.

Confidentialité/anonymité (c.-à-d. quelque chose que vous dites ou une partie de votre expérience peut

figurer dans un rapport à l'intention du CFT, mais il n'y sera indiqué aucune information permettant de vous identifier). Votre expérience sera comparée à celle d'autres femmes et elles seront toutes regroupées dans un rapport.

Vue d'ensemble de la carrière dans les Forces canadiennes - Groupe professionnel, instruction et expérience, affectations, grade (dates d'enrôlement, reclassement, toute l'instruction, les affectations, les promotions et les autres aspects historiques de la carrière dans les FC).

Expérience dans les armes de combat/FC - Meilleur/pire (aspects liés au fait d'être dans les forces armées/armes de combat), plus utile/moins utile, attentes et expérience réelle.

Processus/événements qui ont abouti à la décision de partir (options envisagées, décision subite ou graduelle, etc.).

Activité prévue lors de la libération/activités/expériences depuis la libération.

Avec le recul - Évaluation globale de l'expérience dans les FC/armes de combat; par exemple, vos attentes ont-elles été satisfaites, avez-vous reçu suffisamment d'information avant d'entrer dans les armes de combat?

Situation personnelle - État matrimonial, enfants...

Qu'est-ce qui vous a décidé à participer à cette interview (ou à y consentir)?

Y a-t-il des aspects de votre expérience dans les FC dont nous n'avons pas parlé et que vous jugez importants (surtout en ce qui concerne votre décision finale de partir)?

Qu'est-ce qui aurait rendu votre expérience différente (meilleure)?

Recommandations à l'intention du CFT/de l'Armée de terre au sujet de l'emploi des femmes dans les armes de combat?

Les FC auraient-elles pu faire quelque chose pour vous garder dans les armes de combat et/ou pour mieux vous aider à réussir l'instruction (selon les circonstances de la personne)?

Si vous connaissiez une femme qui envisageait d'entrer dans les armes de combat aujourd'hui, quel conseil lui donneriez-vous?

Si j'avais d'autres questions ou si je voulais clarifier certains points plus tard, auriez-vous objection à ce que je vous appelle?

Voudriez-vous recevoir une copie du projet de recherche une fois terminé? (Dans l'affirmative, vérifiez l'adresse postale)

Merci - Laissez une carte d'affaires aux fins de suivi le cas échéant.

<u>Les points susmentionnés doivent être traités s'ils ne sont pas soulevés tout naturellement au cours de l'interview</u>.

Début du texte

## ANNEXE F
## RECOMMANDATIONS DES PERSONNES INTERVIEWÉES

a. donner un aperçu réaliste de l'emploi au centre de recrutement, notamment dire aux femmes à quoi elles feront face pour ce qui est des attitudes des hommes à l'égard des femmes dans les armes de combat; ne pas embellir les choses juste pour attirer des femmes; mettre l'accent sur un processus de recrutement plus honnête et plus exhaustif
b. faire prendre conscience aux femmes du harcèlement social et sexuel qui constituera un obstacle lors de leur instruction
c. les femmes devraient savoir qu'elles doivent être préparées physiquement et psychologiquement à ce qui les attend; veiller à ce qu'elles soient prêtes à se défendre et à affronter les obstacles sociaux
d. si l'on recrute des femmes bien informées et motivées, on aura de bon soldats
e. choisir des personnes qui possèdent une moralité et des valeurs appropriées afin qu'il n'y ait pas de racistes ni de sexistes (il y a un peu trop de gens instables dans les armes de combat)
f. accroître la diversité au sein de l'Armée de terre
g. orienter les femmes vers des groupes professionnels dans lesquels elles peuvent faire valoir leurs points forts, plutôt que dans les armes de combat où leurs points forts ne sont ni reconnus ni appréciés
h. augmenter le nombre de femmes dans les armes de combat, de sorte qu'il soit plus difficile de «cibler» des femmes en particulier
i. permettre aux femmes de verrouiller leur porte si elles ne se sentent pas en sécurité
j. établir des normes physiques cohérentes pour les femmes dans les armes de combat
k. favoriser l'intégration quotidienne des femmes et des hommes afin qu'ils puissent s'appuyer mutuellement et effectuer davantage un travail d'équipe
l. encourager les femmes à persévérer
m. mélanger les pelotons anglophones et francophones afin d'éliminer les rivalités entre les deux groupes
n. reconnaître la valeur de ce que les femmes apportent aux armes de combat, particulièrement en ce qui concerne l'évolution des rôles dans des domaines comme le maintien de la paix et le besoin croissant de traiter avec des personnes de cultures différentes
o. examiner l'écart entre l'instruction des armes de combat et le rôle réel des soldats dans le monde d'aujourd'hui
p. accroître l'instruction liée à la gestion et au maintien de la paix
q. donner aux femmes un cours d'orientation de trois jours sur le milieu des armes de combat (on cite l'exemple de l'Armée britannique) avant de les affecter aux armes de combat
r. faire subir aux candidates un test d'aptitude physique avant de les envoyer à l'école de combat pour déterminer si elles ont besoin d'un meilleur conditionnement physique
s. ne pas essayer d'obtenir un nombre «magique» avant d'inscrire des femmes à un cours, mais s'assurer qu'il y a plus d'une femme dans un cours
t. il faut au moins 10 femmes en formation
u. le programme de conditionnement physique que les femmes doivent suivre avant l'école de combat devrait mettre l'accent sur la force du haut du corps
v. il faudrait avoir plus de temps entre l'école des recrues et l'école de combat pour accroître le niveau d'aptitude physique
w. revoir les méthodes de conditionnement physique pour augmenter l'efficacité de l'instruction et

réduire le nombre et la gravité des blessures

x. trier soigneusement les instructeurs pour s'assurer qu'ils veulent que les femmes réussissent le cours et soient dans les armes de combat (leur faire subir par exemple le test du détecteur de mensonges parce que beaucoup d'entre eux essaieront de cacher leurs vrais sentiments)

y. veiller à ce que les hommes et les femmes assistent à des exposés sur l'hygiène et les surveiller en campagne (les hommes sont pires que les femmes à cet égard, mais seules les femmes ont assisté à des exposés et fait l'objet d'une surveillance)

z. tenir les médias loin des candidates, car cette attention crée du ressentiment chez leurs pairs masculins

aa. lorsque des incidents sexistes ou racistes se produisent, faire quelque chose pour punir les coupables (trop de gens font semblant de ne rien voir); les personnes qui affichent un comportement négatif devraient en subir les conséquences

ab. discussion plus ouverte, meilleure instruction

ac. exercices visant à faire ressortir l'importance des différences au sein des équipes de travail

ad. se débarrasser des rituels

ae. aider les instructeurs afin qu'ils aient moins de préjugés à l'égard des femmes; formation destinée à aider les hommes à accepter les femmes

af. dire aux hommes que les femmes ne sont pas là pour eux, mais qu'elles sont là afin de travailler pour le Canada et non pour les hommes

ag. former des groupes composés uniquement de femmes dans les armes de combat (ce serait plus encourageant et plus satisfaisant)

ah. adapter l'équipement au corps des femmes

ai. augmenter le nombre de femmes instructeurs dans les armes de combat afin de donner aux stagiaires féminines des modèles positifs de comportement

aj. à tout le moins, fournir aux femmes des logements appropriés avec douches séparées, etc.

ak. augmenter les possibilités de reclassement en cas d'échec lors de l'instruction, plutôt que d'admettre de nouvelles recrues dans les autres groupes professionnels

al. évaluer le travail ou l'esprit d'équipe parce que le concept d'«esprit d'équipe» dont on fait la promotion dans les armes de combat possède quelque chose de négatif; les points forts et les points faibles des personnes ne sont pas reconnus et utilisés efficacement

am. les femmes devraient avoir une idée précise de la raison pour laquelle elles veulent être dans les armes de combat, elles devraient être prêtes à travailler avec des supérieurs qui n'ont pas l'habitude de travailler avec des femmes et elles devraient essayer de comprendre qu'un bon nombre d'entre eux font des efforts; elles devraient également être prêtes à défendre la raison pour laquelle elles sont là et leur propre point de vue

an. faire de l'Armée de terre un endroit où les gens veulent aller

ao. faire valoir les armes de combat plutôt que l'éducation gratuite, etc.

ap. les militaires des armes de combat qui fréquentent des universités civiles devraient être affectés temporairement à une unité de la Réserve dans un poste qui correspond à leur groupe professionnel, de sorte qu'ils puissent demeurer prêts mentalement et physiquement à l'instruction des armes de combat; ou encore, faire en sorte que les candidats aux armes de combat ne fréquentent que le collège militaire

Début du texte

---

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.